

**IMPLEMENTASI PRINSIP AMANAH PADA KINERJA APARATUR  
SIPIIL NEGARA DI KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN  
LELANG YOGYAKARTA TAHUN 2017**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Oleh :**

**Sendy Listya Wulandari  
NIM 14240028**

**Pembimbing :**

**Dra. Siti Fatimah, M.Pd.  
NIP 19690401 199403 2 002**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2018**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nomor: B-848/Un.02/DD/PP.05.3/05/2018

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**IMPLEMENTASI PRINSIP AMANAH PADA KINERJA APARATUR SIPIL  
NEGARA DI KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG  
YOGYAKARTA TAHUN 2017**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Sendy Listya Wulandari**  
NIM/Jurusan : **14240028/MD**  
Telah dimunaqasyahkan pada : **Kamis, 19 April 2018**  
Nilai Munaqasyah : **285 (A)**

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

**TIM MUNAQASYAH**

Ketua Sidang/Penguji I,

**Dra. Siti Fatimah, M.Pd.**  
NIP 19690401 199403 2 002

Penguji II,

**Achmad Muhammad, M.Ag.**  
NIP 19720719 200003 1 002

Penguji III,

**Maryono, S.Ag. M.Pd.**  
NIP 19701026 200501 1 005

Yogyakarta, 11 Mei 2018  
Dekan,  
**Dr. H. Nurjannah, M.Si**  
NIP 19600310 198703 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jalan Marsda Adisutjipto Telp. (0274) 515856  
Yogyakarta 55281

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga  
di Yogyakarta

*Assalamualaikum wr. wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Sendy Listya Wulandari  
NIM : 14240028  
Judul Skripsi : Implementasi Prinsip Amanah pada Kinerja Aparatur Sipil  
Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang  
Yogyakarta

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Sosial Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum wr. wb.*

Yogyakarta, 11 April 2018  
Pembimbing



Dra. Siti Fatimah, M.Pd.  
NIP 19690401 199403 2 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sendy Listya Wulandari  
NIM : 14240028  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Implementasi Prinsip Amanah pada Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau di tulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 16 April 2018

Yang Menyatakan

  
  
Sendy Listya Wulandari  
NIM. 14240028



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

## MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ

تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

(At-Taubah: 105)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Assobar, *Al-Mubin Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Pustaka Al-Mubin, 2013), hlm. 203.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

*Alhamdulillah Rabbil 'Alamiin*, segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan kemudahan, sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penelitian tentang Implementasi Prinsip Amanah Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta dapat terselesaikan sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan Sarjana Sosial (S.Sos. Strata S-1).

Penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari doa, bimbingan, dan dukungan dari pihak-pihak yang terlibat sehingga ungkapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, MA, Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta para jajaran Dekanat Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
3. Drs. Muhammad Rosyid Ridla, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang senantiasa memberikan doa dan dukungan.
4. Dra. Siti Fatimah, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan doa, dukungan, semangat,

arahan, bimbingan, membantu kelancaran skripsi dengan penuh kesabaran, dan memberikan waktu dan ilmunya yang bermanfaat. Serta selaku pembimbing akademik yang telah bersedia membantu dan membimbing selama perkuliahan atau kegiatan akademik.

5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah mencurahkan ilmu serta membimbing saya dalam perkuliahan.
6. Seluruh staf TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi Khususnya TU Program Studi Manajemen Dakwah.
7. Kepala Kantor, Kepala Seksi Bagian Umum dan Kepatuhan Internal, serta pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta yang telah membantu penyusunan skripsi saya.
8. Bapak Anassohi selaku pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta yang telah membantu dalam penelitian skripsi.
9. Orang tua saya Bapak Mujiman dan Ibu Sri Suharni yang telah mengantarkan, memotivasi, mendoakan dan segala upaya dalam mempermudah saya diberbagai kegiatan, terutama pengerjaan skripsi.
10. Kakak saya Atang Sanjaya Putra beserta istri dan anaknya yang selalu memberikan dukungan semangat dan doa.
11. Teman-teman “FT-IPMADA 2014” atas kekeluargaannya, dukungan semangat dan doa dari awal masuk kuliah hingga selesai kuliah.
12. Sahabat-sahabatku Anandita Octaviani, Nisa Akmala, Devi Chairiza Hadi, Suri Sahayani Biolatika, Fitri Febrianti, Masytha Nur Febria dan Yuhanika Nur Fitri yang telah memberikan dukungan semangat dan doa.



13. Seluruh teman-teman KKN Angkatan 93, SMK N 1 Yogyakarta, kuliah, LET'5 6O, Heyjab, Otw.id terimakasih atas doa, dorongan, semangat, serta perhatian yang begitu besar yang diberikan kepada penulis.
14. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, bagi penyusun, maupun bagi pembaca. Sesuatu yang sulit belum tentu mustahil diselesaikan. Skripsi ini tentu masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan. Maka dari itu penyusun mengharapkan segala kritik dan saran dari berbagai pihak untuk penulisan yang lebih baik di masa mendatang.

Semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan bagi kita semua.  
*Aamiin ya Rabbal'alamiin.*

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 11 April 2018

Penyusun

Sendy Listya Wulandari  
NIM 14240028

## ABSTRAK

Sendy Listya Wulandari, 14240028, *Implementasi Prinsip Amanah pada Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta*. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci untuk keberhasilan pada suatu instansi. Pegawai berperan sebagai penggerak instansi dituntut untuk mempunyai kinerja yang tinggi untuk mendukung suksesnya instansi. Dalam instansi terdapat unsur moral dalam penerapan kinerja. Unsur moral itu adalah prinsip amanah. Prinsip amanah adalah suatu prinsip yang bersifat *humanis-transenden*. *Humanis* diartikan hubungan antar sesama manusia dan *transenden* diartikan hubungan manusia dengan Tuhan-Nya. Prinsip inilah yang dijadikan pedoman dalam pada kinerja Aparatur Sipil Negara dalam setiap pelaksanaan pekerjaan. Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta pada pelaksanaan kinerjanya tentu menerapkan prinsip amanah, karena instansi tersebut memegang teguh amanah dari negara untuk melayani *stakeholder* dan mengelola kekayaan negara termasuk aset negara di dalamnya. Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Yogyakarta merupakan sebuah lembaga kekayaan Unit Kerja vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kementerian Kekayaan yang berada di bawah Kantor Wilayah DJKN Jawa Tengah dan D. I. Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta. Rumusan masalah penelitian ini yakni bagaimana implementasi prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi, dan observasi. Penelitian ini bersifat diskriptif kualitatif. Uji kredibilitas yang digunakan yaitu triangulasi teknik.

Hasil penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta telah menerapkan prinsip amanah hal tersebut dibuktikan dari hasil pengukuran kinerja melalui aplikasi *e-performance* yang tersaji menjadi data dalam bentuk Nilai Kinerja Organisasi (NKO) menunjukkan hasil rata-rata indikator pengukuran amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara pada indikator tanggung jawab sebanyak 109,60%, tepat janji sebanyak 103,22%, dan transparan sebanyak 110,40%. Berdasarkan presentase tersebut sehingga hasilnya dapat dikatakan sangat baik karena melebihi 100%.

Kata Kunci : **Implementasi Prinsip Amanah, Kinerja Aparatur Sipil Negara**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penelitian ini menggunakan pedoman transliterasi dari Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/U/1987.

### 1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	bā'	B	-
ت	tā'	T	-
ث	Śā	Ś	S (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	-
ح	hā'	ḥ	H (dengan titik di bawah)
خ	khā'	Kh	-
د	Dāl	D	-
ذ	Žāl	Ž	Z (dengan titik di atas)
ر	rā'	R	-

ز	Zai	Z	-
س	Sīn	S	-
ش	Syīn	Sy	-
ص	ṣād	ṣ	S (dengan titik di bawah)
ض	Dād	ḍ	D (dengan titik di bawah)
ط	ṭā'	ṭ	T (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	Z (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	Koma terbalik
غ	Gain	G	-
ف	Fā	F	-
ق	Qāf	Q	-
ك	Kāf	K	-
ل	Lām	L	-
م	Mīm	M	-
ن	Nūn	N	-



و	Wāu	W	-
هـ	hā'	H	-
ء	Hamzah	,	Apostrop (tidak dilambangkan bila terletak di awal kata)
ي	yā'	Y	-

## 2. Vokal

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

\_\_ َ \_\_ (fathah) ditulis a

ضَرَبَ ditulis ḍaraba

\_\_ ِ \_\_ (kasrah) ditulis i

فَهِمَ ditulis fahima

\_\_ ُ \_\_ (dammah) ditulis u

كُتِبَ ditulis kutiba

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

fathah + yā mati, ditulis ai

بينكم ditulis bainakum

fathah + wau mati, ditulis au

قول ditulis qaul

### 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda:

fathah + alif, ditulis ā (garis di atas)

جاهلية ditulis jāhiliyyah

fathah + alif maqṣūr, ditulis ā (garis di atas)

يسعي ditulis yas'ā

kasrah + ya mati, ditulis ī (garis di atas)

مجيد ditulis majīd

dammah + wau mati, ditulis ū (dengan garis di atas)

فروض ditulis furūd

### 4. Ta' marbūtah

Transliterasi untuk ta' marbūtah ada dua:

a. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة ditulis hibah

جزية ditulis jizyah

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

b. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis t:

نعمة الله ditulis ni'matullāh

## 5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda syaddah, dalam transliterasi itu tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

رَبَّنَا ditulis rabbanā

نَعَمْ ditulis nu'imma

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu “ال”. Namun, dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariyyah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu “al” diganti huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandung itu.

الرَّجُل ditulis ar-rajul

السَّيِّدَة ditulis as-sayyidah

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya.

القلم ditulis al-qalamu

الجلال ditulis al-jalālu

Bila diikuti oleh huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanda sambung (-).

## 7. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan asprof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa Alif.

شئ ditulis syai'

النوء ditulis an-nau'u



امرت      ditulis      umirtu

تاخذون      ditulis      ta'khudun

## 8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

ذوى الفروض      ditulis      zawi al-furūd

اهل السنة      ditulis      ahl al-sunnah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
E. Kajian Pustaka .....	9
F. Kerangka Teoritik .....	13
G. Metode Penelitian .....	24
H. Sistematika Pembahasan .....	31

## **BAB II GAMBARAN UMUM KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG YOGYAKARTA**

A. Sejarah KPKNL Yogyakarta .....	33
B. Profil KPKNL Yogyakarta .....	35
C. Visi dan Misi KPKNL Yogyakarta.....	37
D. Tujuan KPKNL Yogyakarta .....	38
E. Kedudukan KPKNL Yogyakarta .....	39
F. Tugas Pokok dan Fungsi KPKNL Yogyakarta.....	39
G. Struktur Organisasi KPKNL Yogyakarta .....	41
H. Bentuk Usaha KPKNL Yogyakarta .....	41
I. Uraian Tugas KPKNL Yogyakarta.....	42
J. Aktivitas Usaha KPKNL Yogyakarta.....	45
K. Keadaan Geografis dan Demografis KPKNL Yogyakarta .....	49
L. Prosedur dan Tata Cara Lelang Eksekusi Pasal 6 Undang-Undang Hak Tanggungan di KPKNL Yogyakarta.....	50

## **BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN**

A. Indikator Amanah pada Kinerja Aparatur Sipil Negara di KPKNL Yogyakarta .....	57
B. Kinerja Aparatur Sipil Negara di KPKNL Yogyakarta	
1. Kinerja Aparatur Sipil Negara di KPKNL Yogyakarta .....	65
2. Tujuan Kinerja di KPKNL Yogyakarta .....	66
3. Proses Kinerja di KPKNL Yogyakarta .....	68
4. Indikator Pengukuran Kinerja di KPKNL Yogyakarta.....	80

5. Penerapan Evaluasi Kinerja “ <i>Merit Rating</i> ” di KPKNL Yogyakarta.....	84
6. Tindakan Penerapan Perencanaan Kinerja Berdasarkan Prinsip Amanah di KPKNL Yogyakarta.....	89
7. Kinerja dalam Prespektif Islam di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta .....	91
C. Implementasi Prinsip Amanah Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara di KPKNL Yogyakarta.....	94

#### **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	116
B. Saran . .....	116

#### **DAFTAR PUSTAKA..... 117**

#### **LAMPIRAN**

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1	Model Analisis Data .....	28
Gambar 1.2	Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	30
Gambar 2.1	Struktur Organisasi KPKNL Yogyakarta.....	41

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Data Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah PNS dan Non PNS	
Tahun 2017	.....	56
Tabel 3.2	Data Jumlah Aparatur Sipil Negara yang Muslim dan Non	
MuslimTahun 2017	.....	56

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Penegasan Judul**

Menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan dalam memahami judul skripsi “Implementasi Prinsip Amanah pada Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta Tahun 2017”, maka peneliti perlu menegaskan beberapa istilah yang ada dalam judul penelitian skripsi ini. Adapun penjelasan-penjelasan istilah tersebut sebagai berikut:

##### **1. Implementasi**

Implementasi berasal dari bahasa Inggris *implementation* yang berarti pelaksanaan. Sedangkan implementasi dalam bahasa Indonesia memiliki arti penerapan atau pelaksanaan.<sup>1</sup> Implementasi merupakan pelaksanaan dan penerapan.<sup>2</sup>

Adapun yang dimaksud implementasi dalam penelitian ini adalah penerapan dan pelaksanaan dengan teori-teori dalam upaya pencapaian sebuah tujuan dan sasaran kebijakan yang dilaksanakan oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta mengenai implementasi prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara.

---

<sup>1</sup> Pius Partanto dan Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994), hlm. 247.

<sup>2</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 327.



## 2. Amanah

Kata amanah berasal dari bahasa Arab yang berarti jujur atau dapat dipercaya. Amanah berarti kejujuran atau hal yang dapat dipercaya. Lawan dari amanah adalah *khianat* (Indonesia: khianat) atau tidak bisa dipercaya.<sup>3</sup>

Adapun yang dimaksud amanah dalam penelitian ini adalah sesuatu yang menjadi tanggung jawab untuk dilaksanakan dalam hal ini adalah pekerjaan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta.

## 3. Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron sebagaimana dikutip dalam buku karangan Irham Fahmi yang berjudul *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>4</sup>

Adapun yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja para Aparatur Sipil Negara khususnya di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta yang mempunyai hubungan dengan pencapaian tujuan dalam melaksanakan tugas, sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam standar atau sasaran kinerja yang sebelumnya telah ditentukan dan disepakati bersama. Dengan tujuan strategi organisasi jangka panjang maupun pendek.

---

<sup>3</sup> Ahmad Warson Al-Munawwir, *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesian Terlengkap*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1984), hlm. 44.

<sup>4</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 2.

#### 4. Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta merupakan Unit Kerja vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Kementerian Keuangan yang berada dibawah Kantor Wilayah DJKN Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.<sup>5</sup>

Jadi yang dimaksud dengan judul “Implementasi Prinsip Amanah Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta Tahun 2017” adalah penelitian tentang penerapan pelaksanaan tugas yang telah dipercayakan kepada Aparatur Sipil Negara yang mempunyai hubungan dengan pencapaian tujuan dalam melaksanakan tugas, sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam standar atau sasaran kerja yang sebelumnya telah ditentukan dan disepakati bersama selama jangka panjang maupun pendek, sehingga bertujuan pada perwujudan visi dan misi yang telah ditentukan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta.

#### **B. Latar Belakang**

Manajemen kinerja atau sering dikenal dengan *performance management* adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Kelangsungan organisasi dalam melaksanakan manajemen kinerja mempunyai tujuan umum yaitu untuk

---

<sup>5</sup> [www.djkn.kemenkou.co.id](http://www.djkn.kemenkou.co.id), diakses pada tanggal 4 September 2017, pukul 14.00 WIB.

menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan.<sup>6</sup> Dapat dikatakan kebutuhan manajemen kinerja selalu berorientasi pada pengelolaan pelaksanaan kerja dan hasil kerja. Hal tersebut sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, dari mulai peran pimpinan sampai dengan peran bawahan di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu yang sangat berharga dalam organisasi. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sebagai pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Dalam Islam juga banyak menjelaskan mengenai kinerja pegawai atau Aparatur Sipil Negara.

Islam adalah agama yang komperhensif dan universal. Komperhensif berarti syari'at Islam merangkum seluruh aspek kehidupan, baik ritual (ibadah) maupun sosial (*muamalah*). Sedangkan universal bermakna ajaran Islam dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat sampai akhir nanti. Oleh karena itu, Islam merupakan agama yang didalamnya menganjurkan manusia dalam mereka bekerja tidak meninggalkan kewajibannya sebagai umat muslim yang senantiasa beribadah kepada Allah SWT. Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Bekerja adalah sesuai dengan kodratnya sekaligus menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Ajaran Islam

---

<sup>6</sup> Surya Dharma, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 25-27.

mendorong seluruh manusia supaya berusaha seungguh-sungguh menguasai pekerjaannya. Bahwasannya setiap pekerjaan yang baik tentu dapat bernilai ibadah.<sup>7</sup> Kesadaran akan kinerja pada diri individu hendaknya dilandasi dengan pemahaman keagamaan dan tanggung jawab sehingga menjadikan ciri khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim. Prinsip kerja dalam Islam mengenal adanya sifat amanah dalam bekerja.

Amanah merupakan sebuah prinsip yang bersifat *Humanis-Transenden*.<sup>8</sup> *Humanis* diartikan sebagai hubungan antara sesama manusia, *Transenden* diartikan sebagai hubungan manusia dengan Tuhannya. Prinsip amanah merupakan salah satu sifat nabi Muhammad SAW yang berarti dapat dipercaya. Kaitannya penerapan prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara sangat mendukung untuk tujuan organisasi secara menyeluruh karena dengan melaksanakan tanggung jawab setiap pekerjaan dan setiap unit pekerjaan di dalam organisasi. Prinsip inilah yang menjiwai setiap pelaksanaan kinerja Aparatur Sipil Negara. Maka dengan begitu, menerapkan prinsip amanah pada kinerja diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten, handal, visioner, harus sejalan dengan visi dan misi, dan nilai-nilai instansi. Suatu instansi dikatakan baik apabila di dalamnya menerapkan prinsip amanah dengan baik pada setiap pelaksanaan kerjanya. Sehingga diperlukan pola dan pendekatan dalam meningkatkan kinerja. Pada instansi yang mengelola kekayaan negara memiliki karakteristik yang berbeda dengan

---

<sup>7</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hlm. 77.

<sup>8</sup> Iwan Triyuwono, *Perspektif Metodologi dan Teori Akuntansi Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 189.

instansi pada umumnya karena instansi tersebut diberi kepercayaan untuk mengelola kekayaan negara. Hal ini, kinerja yang merupakan sebuah implementasi dari rencana yang sebelumnya telah disusun. Cara pegawai dalam menerapkan prinsip amanah akan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja.

Hasil kerja dapat dikatakan baik, jika dalam penerapan kinerja pada instansi pemerintah yang mengelola kekayaan negara berpegang teguh pada prinsip amanah. Dengan menerapkan prinsip amanah disetiap kinerjanya tentu dapat memperkuat kinerja sumber daya manusia supaya lebih memiliki tanggung jawab yang tinggi dan lebih terkendalikan lagi. Sehingga kinerja yang sudah diamanahkan oleh negara untuk mengelola kekayaan negara terhadap instansi tersebut dapat dijalankan dengan jujur, amanah, disampaikan dengan apa adanya, dan tentunya didasari dengan kemampuan yang cerdas untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Yogyakarta merupakan salah satu instansi di lingkungan Departemen Kekayaan di bawah unit kerja vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Kementerian Keuangan yang berada di bawah Kantor Wilayah DJKN Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.<sup>9</sup> Tidak dapat dipungkiri bahwa di dalamnya menerapkan prinsip amanah secara disadari maupun tidak, walaupun tidak semua pegawainya beragama Islam.

---

<sup>9</sup> [www.djkn.kemendou.co.id](http://www.djkn.kemendou.co.id), diakses pada tanggal 4 September 2017, pukul 14.00 WIB.

Tentu Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Yogyakarta dalam pelaksanaan setiap kinerjanya tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang merupakan sumber daya manusia aktif dan sangat berperan penting bagi tercapainya tujuan instansi. Selain itu dengan adanya sistem kinerja yang diterapkan instansi tersebut secara langsung maupun tidak dan secara disadari maupun tidak pasti menerapkan prinsip amanah dalam kinerjanya, walaupun instansi tersebut merupakan instansi pemerintah yang bersifat negeri. Terbukti dengan tujuan yang tercantum dalam visi ialah menjadi pengelola kekayaan negara yang profesional dan akuntabel untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat, dengan salah satu misi yaitu mewujudkan lelang yang efisien, transparan, akuntabel, adil, dan kompetitif sebagai instrumen jual beli yang mampu mengakomodasi kepentingan masyarakat. Selain itu juga tercantum dalam nilai-nilai Kementrian Keuangan yaitu integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan.

Penerapan prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara akan memberikan manfaat bagi tim dan individu di dalam instansi tersebut. Adanya kinerja sangat mendukung tujuan menyeluruh instansi dengan mengkaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Organisasi dalam menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Oleh karena itu, fokus dalam penelitian ini menitik-beratkan perhatiannya terhadap kebutuhan nonfisik karyawan sebagai salah satu bagian usaha untuk meningkatkan keamanan dan kesadaran tentang pentingnya penerapan prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara, sehingga baik instansi maupun Aparatur Sipil Negara dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara baik dan penuh dengan tanggung jawab.

Topik penelitian ini menarik untuk diteliti dengan alasan peneliti ingin menggali lebih dalam lagi sejauh mana implementasi prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta tahun 2017. Maka berdasarkan uraian tersebut penelitian ini berjudul “Implementasi Prinsip Amanah Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta tahun 2017”.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah yang didapat adalah bagaimana implementasi prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta tahun 2017?

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian:**

Mengetahui dan menggambarkan bagaimana implementasi prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan

Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta tahun 2017 dalam mencapai tujuannya.

## 2. Kegunaan Penelitian:

Adapun kegunaan yang dapat diharapkan dari pembahasan ini adalah :

### a. Kegunaan teoritis

Kegunaan dari teori ini adalah peneliti dapat mengetahui bagaimana kinerja para Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta tahun 2017 dapat menjalankan tugasnya.

### b. Kegunaan praktis

Kegunaan praktis ini adalah dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam penerapan prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta tahun 2017.

## E. Kajian Pustaka

Tujuan dari uraian dalam tinjauan pustaka ini adalah untuk menunjukkan originalitas penelitian dan untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

Pertama, Skripsi Yosi Prasetyo Utomo<sup>10</sup>, “*Manajemen Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak ‘Aisyiyah Bustanul Athfal (ABA) Kembaran Tamantirto*

---

<sup>10</sup> Yosi Prasetyo Utomo, “*Manajemen Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak ‘Aisyiyah Bustanul Athfal (ABA) Kembaran Tamantirto Kasihan Bantul Yogyakarta*”, Skripsi, (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2014), hlm. x.



*Kasih Bantul Yogyakarta*”. Penelitian yang membahas tentang materi, metode, dan evaluasi. Dari skripsi Yosi Prasetyo Utomo berhasil diketahui bahwa peran guru dalam pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru TK ABA Kembaran ditetapkan dalam 5 fungsi manajemen:

1. Perencanaan yang terdiri dari: Analisis materi pelajaran, Program tahunan dan semester, program satuan kegiatan mingguan, program satuan kegiatan harian.
2. Pengorganisasian yaitu mengatur dan menghubungkan sumber belajar agar kegiatan-kegiatan belajar dapat berjalan dengan baik dan lancar.
3. Pelaksanaan yaitu melaksanakan kegiatan pembelajaran, penilaian pembelajaran ulangan harian atau semester, mengisi daftar nilai siswa.
4. Evaluator yaitu melakukan penilaian terhadap proses kegiatan belajar dan penilaian hasil kegiatan.
5. Pengawasan yaitu meneliti daftar hadir siswa dan mengatur ruang kelas.

Kedua, Skripsi Inon Afni<sup>11</sup>, “*Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Nur Ramadhan Wisata Yogyakarta (Periode 2013-2014)*”. Dari skripsi Inon Afni berhasil diketahui bahwa pada pelaksanaan evaluasi kinerja dengan menggunakan tolok ukur tentang unsur-unsur yang dievaluasi yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan prakarsa dengan mengadakan rapat dan diskusi setiap satu kali dalam satu minggu.

---

<sup>11</sup> Inon Afni, “*Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Nur Ramadhan Wisata Yogyakarta (Periode 2013-2014)*”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm. x.

Ketiga, Skripsi Desi Syukriati<sup>12</sup>, “*Pelaksanaan Tugas Oleh Camat Gunawan di Kecamatan Panggang Kabupaten Gunung Kidul Perspektif Amanah*”. Penelitian yang membahas tentang materi, metode, dan evaluasi. Dari skripsi Desi Syukriati berhasil diketahui bahwa Camat Panggang telah menerapkan prinsip-prinsip yang ada dalam amanah Islam untuk melaksanakan tugasnya.

Keempat, Jurnal Nabia Rabia Kawasa<sup>13</sup>, “*Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi di Kantor Camat Tamako Kabupaten Sangihe*”. Dari jurnal Nabia Rabia Kawasa berhasil diketahui bahwa kinerja Aparatur di Kantor Kecamatan Tamako dalam pelayanan publik sangat lemah, pelayanan yang lambat dan berbelit-belit. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya keluhan dari masyarakat di kecamatan ketika harus berurusan dengan kantor kecamatan. Kurangnya fasilitas pendukung kegiatan pelayanan kepada masyarakat dan masih ada Aparat petugas pelayanan yang kurang menguasai teknis tugas pokoknya.

Kelima, Jurnal Firdaus Arfianandy Abiyoga dan Irham Zaki<sup>14</sup>, “*Implementasi Sifat Amanah Pengelola Koperasi Pondok Pesantren (Studi Kasus Pada Pengelola Koperasi Pondok Pesantren Qomaruddin Kecamatan*

---

<sup>12</sup> Desi Syukriati, “*Pelaksanaan Tugas Oleh Camat Gunawan di Kecamatan Panggang Kabupaten Gunung Kidul Perspektif Amanah*”, Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas As Syakiah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga, 2017), hlm. x.

<sup>13</sup> Nabia Rabia Kawasa, “*Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi di Kantor Camat Tamako Kabupaten Sangihe*, Jurnal, Jurnal Eksekutif, Vol. 1, No. 7 (2016), hlm. 1.

<sup>14</sup> Firdaus Arfianandy Abiyoga dan Irham Zaki, “*Implementasi Sifat Amanah Pengelola Koperasi Pondok Pesantren (Studi Kasus Pada Pengelola Koperasi Pondok Pesantren Qomaruddin Kecamatan Bungah Kabupaten Gersik)*”, Jurnal, Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan, Vol. 1, No. 9 (September, 2014), hlm. 645-646.

*Bungah Kabupaten Gresik)*”. Dari jurnal Firdaus Arfianandy Abiyoga dan Irham Zaki berhasil diketahui bahwa pengelola koperasi Pondok Pesantren Qomaruddin Kecamatan Bungah Kabupaten Gresik mengimplementasikan sifat amanah dengan cara sebagai berikut:

1. Implementasi sifat amanah sudah diterapkan oleh pengelola koperasi pondok pesantren dengan tanggung jawab dan semangat bekerja serta dapat melakukan transaksi yang berkelanjutan.
2. Implementasi sifat amanah yang diaplikasikan secara tepat janji dapat menarik minat orang lain untuk menggunakan jasa kopontren kembali, karena secara keseluruhan dapat bersinergi dengan baik didasari dari menjalankan amanah.

Pencapaian sifat amanah bagi pengelola koperasi Pondok Pesantren Qomaruddin dengan adanya transparansi dari sisi keuangan, ternyata mereka juga memaknainya melalui semangat bekerja dan keridhaan Allah SWT dari pekerjaan tersebut serta menjalankan amanah yang diemban pengelola tersebut memberikan manfaat bagi diri sendiri dan banyak pihak disekitar koperasi Pondok Pesantren Qomaruddin.

Berdasarkan hasil tinjauan yang sudah dilakukan terhadap penelitian terdahulu, menemukan bahwa penelitian tentang implementasi prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara tahun 2017 belum pernah diteliti di Kantor Pelayanan Kekaayaan Negara dan Lelang Yogyakarta, sehingga tertarik untuk dilakukan penelitian tersebut.

## F. Kerangka Teori

### 1. Prinsip Amanah

#### a. Amanah

Menurut Mohamad Mahsun, prinsip adalah kaidah-kaidah atau nilai-nilai tentang perilaku, moral dan etika yang ditetapkan organisasi sehingga diharapkan dapat membentuk budaya organisasi yang mendukung pencapaian visi. Prinsip-prinsip ini mengatur bagaimana orang-orang di dalam organisasi harus berperilaku, bertindak dan berinteraksi satu sama lain baik dengan kelompok maupun dengan kelompok lain di luar.<sup>15</sup>

Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan, bentuk kewajiban, atau utang yang harus kita bayar dengan cara melunasinya sehingga kita merasa aman dan terbebas dari segala tuntutan. Bertanggung jawab berarti kemampuan seseorang untuk menunaikan amanah karena adanya harapan atau tujuan tertentu, yakni “bebas merdeka dari segala belenggu, iman, aman, amanah dan mutmainah”.<sup>16</sup>

Amanah ialah sesuatu yang dipercayakan kepada orang (diserahkan untuk disimpan dan lain-lain) atau kepercayaan yang

---

<sup>15</sup> Mohamad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: BPFE, 2013), hlm. 3.

<sup>16</sup> K.H. Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniyah (Transcendental Intelligence) Membentuk Kepribadian yang Bertanggung Jawab, Profesional, dan Berakhlak*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hlm. 3.

diletakkan kepada seseorang. Amanah merupakan sifat yang wajib ada pada Rasulullah SAW.

Persoalan amanah merangkumi setiap aspek kehidupan dan yang paling penting ialah persoalan kenegaraan. Oleh karena itu, hendaklah setiap mereka yang memegang satu tugas atau tanggung jawab menunaikan apa yang telah diamanahkan dan jangan sekali-kali mengkhianatinya.<sup>17</sup>

Firman Allah SWT dalam surah *Al-Anfal* ayat 27 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati (amanah) Allah SWT dan Rasul-Nya, dan (janganlah) kamu mengkhianati amanah-amanah kamu, sedang kamu mengetahui (salahnya).”<sup>18</sup>

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada kaum mukmin agar menjalankan amanah dari Allah SWT dengan mengerjakan perintah dan menjauhi larangan-Nya. Karena Allah SWT telah menjanjikan bahwa barang siapa dapat menjalankan amanah-Nya maka akan mendapat balasan pahala yang besar, sebaliknya barang siapa yang tidak menjalankan amanahnya maka

---

<sup>17</sup> Jujur, *Amanah dan Bijaksana Dalam Pekerjaan*, (Brunei Darussalam : Pusat Da'wah Islamiah Kementrian Hal Ehwal Ugama, 1999), hlm. 12-20.

<sup>18</sup> Assobar, *Al-Mubin Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Pustaka Al-Mubin, 2013), hlm. 180.

akan mendapatkan azab yang keras karena telah mengkhianati amanah Allah SWT.<sup>19</sup>

Firman Allah SWT dalam surah *Al-Qasas* ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Sebaik-baik yang engkau ambil bekerja ialah yang kuat (berkemampuan) dan amanah (dipercayai).”<sup>20</sup>

Ayat tersebut menerangkan bahwa sesungguhnya sebaik-baik orang yang diberi kepercayaan untuk memegang sesuatu pekerjaan ialah orang yang mempunyai kemampuan dan mempunyai kejujuran serta dapat dipercayai, sehingga pekerjaan tersebut diberikan kepada orang yang tepat untuk melaksanakan tanggung jawabnya.<sup>21</sup>

#### b. Indikator amanah

Adapun indikator-indikator amanah meliputi:<sup>22</sup>

##### 1) Tanggung jawab

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia tanggung jawab merupakan keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Tanggung jawab juga dapat diartikan sebagai sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah dengan penuh rasa cinta menunaikannya dalam bentuk amal-amal saleh.

<sup>19</sup> Jujur, Amanah dan Bijaksana, hlm. 15.

<sup>20</sup> Assobar, *Al-Mubin Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 388.

<sup>21</sup> Jujur, Amanah dan Bijaksana, hlm. 19.

<sup>22</sup> Sri Herianingrum, dkk, *Implementasi Nilai-Nilai Amanah pada Karyawan Hotel Darussalam Pondok Pesantren Gontor di Ponorogo*, Jurnal, Vol. 1:1, (Juni, 2015), hlm. 62-64.

Tanggung jawab artinya setiap keputusan dan tindakan harus diperhitungkan secara cermat implikasi-implikasinya yang timbul bagi kehidupan manusia dengan memaksimalkan kesejahteraan dan meminimalkan *mafsad* dan *mudharat*.

Tanggung jawab dalam hal pengelolaan yang dipikul oleh manusia untuk mengelola bumi ini adalah dengan menerapkan amanah sebagai tuntutan syariat di dalam pengelolaan bumi untuk kesejahteraan dan keamanan seluruh makhluk di atas bumi. Rasa tanggung jawab (takwa), merupakan salah satu aktualisasi diri untuk menunjukkan hasil yang optimal. Sehingga sikap tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan bertujuan untuk memakmurkan instansi (perusahaan).

## 2) Tepat janji

Tepat janji merupakan salah satu *key performance indicator* dalam amanah. Sikap amanah dan tepat janji, adalah dua sifat yang saling berkaitan, apabila ada amanah pasti ada sikap menepati janji. Jika satu sifat hilang maka hilang pula yang lain. Seseorang dikatakan amanah apabila ia mampu menaepati janji dan ucapannya di hadapan orang lain, sebaliknya seseorang dikatakan menepati janji jika ia memiliki karakter amanah dalam dirinya.

Tepat janji sering kali berhubungan dengan lisan, maka apabila seseorang berucap janji sebaiknya menepati sehingga

orang tersebut selain sudah menepati janji mereka juga termasuk orang yang menjaga amanah. Apabila amanah telah tersebar dalam masyarakat, maka jalinan antar mereka akan menjadi agung, pertaliannya akan menjadi kokoh serta kebaikan dan berkah akan meliputinya.

Penerapan tepat janji yang merupakan bagian dari amanah dalam penerapannya dilingkup karyawan dapat dilakukan dengan menepati janji kerja yang dilakukan diawal sehingga menghasilkan komitmen kerja yang tinggi dan hasil yang maksimal.

### 3) Transparan

Transaparan dapat juga diartikan terbuka, maksudnya terbuka di sini adalah melaporkan segala kegiatan baik kepada publik maupun kepada atasan. Tidak pernah mengkomersilkan jabatan atau memanipulasi dan memanfaatkan karena merupakan pedoman bersikap dan bertingkah laku berdasarkan amanah.

Memiliki sikap mental yang amanah akan terjalin sikap saling percaya, *positif thinking*, jujur dan transparan dalam seluruh aktifitas kehidupan yang pada akhirnya akan terbentuk model masyarakat yang ideal yaitu masyarakat aman, damai dan sejahtera. Sehingga menjadikan transparan juga bagian dari sifat amanah.



Transparansi perlu dilakukan oleh setiap orang agar tidak menimbulkan kecurigaan satu sama lain sehingga menimbulkan rasa *suudzon* antar sesama manusia. Transparansi yang dilakukan oleh karyawan untuk menghasilkan rasa nyaman antar sesama dan dalam penelitian ini sikap transparansi diharapkan dapat tercapai antara para tamu, para karyawan serta antar karyawan divisi kajian dan diklat lainnya.

## 2. Kinerja

### a. Pengertian kinerja

Rivai dan Basri mengemukakan pengertian kinerja dalam buku yang berjudul *Kinerja Pegawai Teori dan Implikasi* bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>23</sup>

Kinerja juga dikemukakan menurut Casio dalam buku yang berjudul *Kinerja Pegawai Teori dan Implikasi*, kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya.<sup>24</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja yang merujuk pada

---

<sup>23</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 6.

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm. 8

pencapaian tujuan baik individu maupun instansi selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seperti yang ada pada standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

b. Tujuan kinerja

Penerapan kinerja bertujuan sebagai proses yang memastikan bahwa setiap pekerja individual tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu dicapai untuk memaksimalkan kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain dengan ditetapkannya tujuan, jelaslah bagi seluruh pegawai tahu apa yang akan dicapai dan bagaimana mencapainya, oleh karenanya setiap anggota organisasi akan memfokuskan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan tersebut.<sup>25</sup>

c. Proses kinerja

Adapun proses kinerja meliputi, sebagai berikut:<sup>26</sup>

1) perencanaan (*planning*)

Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi, dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.

2) pengorganisasian (*organizing*)

Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya, dan siapa yang mengerjakannya.

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm. 34.

<sup>26</sup> Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2010), hlm. 9.

3) pengarahan (*actuating*)

Memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang-orang lain.

4) pengendalian (*controlling*)

Mengawasi aktivitas-aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana. Sehingga berujung pada tercapainya tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah dicanangkan bagi organisasi.

d. Indikator pengukuran kinerja

Indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu.<sup>27</sup>

Menurut Moeheriono, ukuran kinerja adalah sebagai berikut:<sup>28</sup>

- 1) *efektif*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right*).
- 2) *efisien*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan

---

<sup>27</sup> H. M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hlm. 145.

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm. 152.

mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*are we doing things right*).

- 3) *kualitas*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk dan jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) *ketepatan waktu*, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) *produktivitas*, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- 6) *keselamatan*, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

e. Evaluasi kinerja “*merit rating*”

Evaluasi kinerja atau *performance appraisal* adalah suatu sistem evaluasi formal dari suatu organisasi yang digunakan untuk menilai kinerja individu (karyawan) dalam suatu periode tertentu yang sudah ditetapkan, (umumnya setahun sekali) dengan cara membandingkan dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditentukan terlebih dahulu.<sup>29</sup>

Evaluasi dengan “*merit rating*” menuntut para manajer menilai pegawainya berdasarkan berbagai faktor ataupun karakteristik pekerjaan dan/atau kepribadian secara objektif. Faktor-faktor

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm. 5.

pekerjaan mencakup elemen-elemen seperti pengetahuan akan tugas pekerjaan yang dihadapi, *output* yang efektif, pengambilan keputusan dan akurasi kerja. Karakteristik kepribadian dapat mencakup aspek-aspek seperti percaya diri, sikap, perilaku, inisiatif dan konsistensi.<sup>30</sup>

Menurut Mc Gregor dalam buku *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, penekannya harus bergeser dari penilaian ke analisis:

“Ini mengacu kepada suatu pendekatan yang lebih positif. Bawahan tidak lagi diteliti oleh atasannya agar kelemahan-kelemahan dapat ditentukan; tetapi lebih banyak ia meneliti diri sendiri untuk dapat menentukan bukan hanya kelemahan-kelemahannya sendiri tetapi juga kekuatan-kekuatan dan potensi-potensinya .... Ia menjadi pelaku yang aktif, bukan suatu “objek” yang pasif.”

Dengan demikian penekanan seharusnya pada masa depan dan bukan pada masa lalu agar dapat menetapkan sasaran yang realitas dan mencari jalan yang paling efektif untuk dapat mereka capai. Oleh karena itu, aksentuasi suatu evaluasi adalah pada kinerja dan tindakan yang terkait dengan sasaran tersebut. Selanjutnya Mc Gregor menyatakan:

“Kurang kecenderungan untuk menjadikan kepribadian bawahan sebagai suatu *issue*. Atasan tidak menempatkan dirinya pada posisi sebagai *psikolog* ataupun *therapis*, tetapi berperan sebagai

---

<sup>30</sup> Surya Dharma, *Manajemen Kinerja: Falsafah*, hlm. 4.

seorang pembimbing yang membantu bawahan untuk suatu keputusannya sendiri tentang langkah-langkah spesifik yang memungkinkan bawahan mencapai sasarannya.”

Faktor yang terutama dalam mengukur suatu kinerja adalah analisis terhadap perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang telah disepakati, bukan penilaian terhadap kepribadian.<sup>31</sup>

f. Tindakan penerapan perencanaan kinerja berdasarkan prinsip amanah

Pada hal ini tindakan penerapan perencanaan kinerja yang merupakan serangkaian kegiatan persiapan yang dilakukan dengan merumuskan dan menetapkan tentang langkah-langkah pelaksanaan suatu pekerjaan dengan meliputi beberapa aspek yang sudah dijelaskan tersebut. Aspek-aspek tersebut kemudian dikaitkan dengan prinsip amanah yang akan dijelaskan pada teori sebelumnya dengan acuan penjelasan mengenai prinsip amanah, ayat Al-Qur'an dan beberapa indikator ukuran amanah. Dari kedua teori tersebut yaitu teori mengenai perencanaan kinerja dan teori mengenai prinsip amanah, sehingga dapat terbentuk berupa tindakan penerapan perencanaan kinerja berdasarkan pada prinsip amanah.

g. Kinerja dalam prespektif Islam

Manusia adalah makhluk Tuhan paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup dengan bekerja keras

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, hlm. 6-7.

mengharapkan Ridho Allah SWT.<sup>32</sup> Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rezeki, berkah, dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.

## G. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan.<sup>33</sup> Maka disini perlu peneliti tentukan bagaimana cara dalam penelitian ini. Penelitian adalah usaha untuk memperoleh fakta atau prinsip (menemukan, mengembangkan, menguji kebenaran) dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data (informasi) yang dilaksanakan dengan teliti, jelas, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan (metode ilmiah).<sup>34</sup> Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian lapangan yaitu peneliti bisa mendapatkan demikian banyak data, apakah dari hasil wawancara,

---

<sup>32</sup> Jawahari Tanthowi, *Unsur-Unsur Manajemen Menurut Ajaran Al-Qur'an*, (Jakarta: Pustaka Al-Husna, 1983), hlm. 71.

<sup>33</sup> I Made Wiratha, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, (Yogyakarta: Andi, 2006), hlm. 77.

<sup>34</sup> Hermawan Wasito, *Pengantar Metodologi Penelitian: Buku Panduan Mahasiswa*, (Jakarta: Gramedia, 1992), hlm. 6.

dari hasil observasi, ataukah dari sejumlah dokumen.<sup>35</sup> Sehingga mendapatkan data yang akurat mengenai penerapan prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*.<sup>36</sup> Tujuannya yaitu untuk mengetahui secara mendalam mengenai suatu masalah secara alami atau *natural* sehingga peneliti dapat menemukan penyelesaian secara detail dan menyeluruh. Penelitian ini termasuk penelitian dengan menggunakan pendekatan diskriptif kualitatif.

## 2. Penentuan Subyek dan Obyek Penelitian

### a. Subyek penelitian

Subyek penelitian adalah individu yang menjadi sasaran masalah yang diteliti sebagai sumber informasi.<sup>37</sup> Dalam penelitian ini

---

<sup>35</sup> Sanapiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial: Dasar-Dasar dan Aplikasi*, (Jakarta: Rajawali, 1992), hlm. 271.

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & B*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 9.

<sup>37</sup> *Ibid.*, hlm. 225.



yang menjadi subyek dari penelitian ini adalah kepala kantor, kepala seksi bagian, dan Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta.

b. Obyek penelitian

Obyek penelitian adalah yang menjadi titik fokus perhatian dari penelitian. Adapun yang menjadi obyek dari penelitian ini adalah implementasi prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta tahun 2017.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu sumber yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.<sup>38</sup> Agar data terkumpul dengan lengkap, tetap, dan valid, peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut:

a. Metode interview (wawancara)

Wawancara merupakan kegiatan atau metode pengumpulan data yang dilakukan dengan bertatap muka langsung dengan responden, sama seperti penggunaan daftar pertanyaan. Dalam wawancara alat yang digunakan adalah alat pemandu (*interview guide*).<sup>39</sup> Metode wawancara ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer. Data yang peneliti butuhkan dalam interview adalah:

---

<sup>38</sup> *Ibid.*, hlm. 224.

<sup>39</sup> Moehar Daniel, *Metode Penelitian Sosial Ekonomi: Dilengkapi Beberapa Alat Analisa dan Penuturan Penggunaan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), hlm. 143.

- 1) Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta untuk mendapatkan informasi tentang dokumentasi berdiri dan tujuan berdirinya Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta. Tujuan manajemen kinerja, evaluasi kinerja dan penerapan prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta tahun 2017.
- 2) Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta untuk mendapatkan informasi tentang tujuan manajemen kinerja, evaluasi kinerja dan penerapan prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta tahun 2017.

b. Metode observasi

Metode observasi adalah suatu pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Metode ini digunakan sebagai pelengkap dan penguat data yang diperoleh melalui metode sebelumnya. Tujuan observasi untuk menggali data mengenai perilaku (subjek), benda, atau kejadian (objek) daripada metode wawancara.<sup>40</sup>

c. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari benda-benda seperti buku, notulensi, makalah,

---

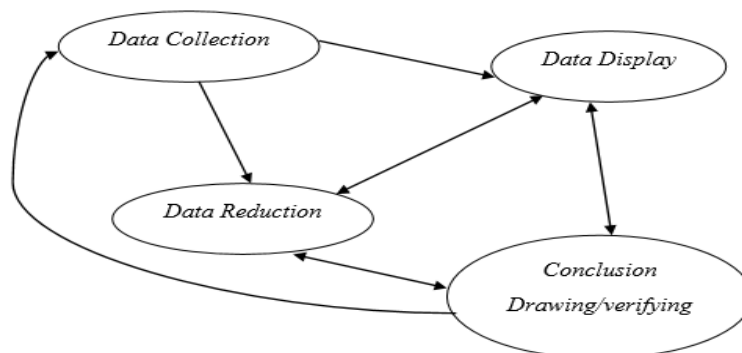
<sup>40</sup> Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 87.

peraturan, dan sebagainya.<sup>41</sup> Metode ini peneliti maksudkan untuk memperoleh data yang sudah berwujud dokumen tentang Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta, seperti sejarah berdirinya, keadaan pegawai, dan bagaimana penerapan prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta tahun 2017.

#### 4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>42</sup>

**Gambar 1.1 Model Analisis Data**



<sup>41</sup> Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 66.

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 244.

Adapun analisis data menurut Miles dan Huberman sebagaimana yang dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya, mengemukakan bahwa langkah-langkah dalam analisis data antara lain:

a. *Data reduction* (reduksi data)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.<sup>43</sup> Sehingga dengan begitu diperoleh data yang menjadi pokok dalam judul pembahasan.

b. *Data display* (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya.<sup>44</sup> Penyajian data dengan maksud memperkuat analisis data yang diperoleh.

c. *Conclusion drawing* atau *verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-

---

<sup>43</sup> *Ibid.*, hlm. 247.

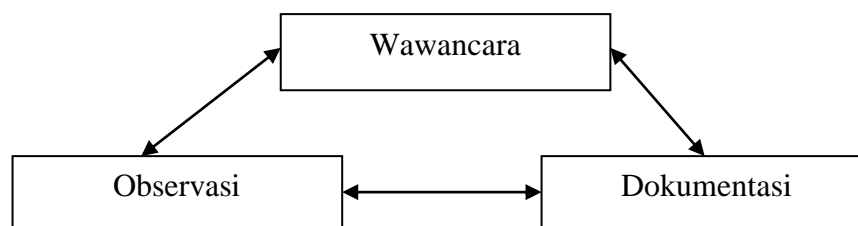
<sup>44</sup> *Ibid.*, hlm. 249.

bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan kredibel.<sup>45</sup>

## 5. Teknik Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (realibilitas) dan *confirmability* (objektivitas).<sup>46</sup> Triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber dengan cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.<sup>47</sup> Peneliti melakukan pengecekan dengan menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data, untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data menggunakan teknik yang berbeda.<sup>48</sup> Lihat gambar berikut:

**Gambar 1.2 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data**




---

<sup>45</sup> *Ibid.*, hlm. 252.

<sup>46</sup> *Ibid.*, hlm. 270.

<sup>47</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, Bandung, 2009), hlm. 125.

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 274.

Metode triangulasi merupakan proses membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan mutu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Triangulasi berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.<sup>49</sup>

## **H. Sistematika Pembahasan**

Bab I: Pendahuluan yang meguraikan tentang penegasan judul yang berisikan istilah-istilah dalam judul. Latar belakang masalah yang berisikan tentang pentingnya penerapan prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara, rumusan masalah yang berisi tentang bagaimana penerapan prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II: Berisi tentang gambaran umum Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta. Dalam bab ini peneliti menggambarkan profil atau kadaan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta secara keseluruhan meliputi: sejarah pendirian, visi-misi, struktur dan program kerja.

Bab III: Hasil penelitian mencakup penerapan prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta.

---

<sup>49</sup> Wahyu Puhantara, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 102.

Bab IV: Penutup. Bab ini di dalamnya memuat kesimpulan umum dari kajian penelitian, sekaligus saran-saran, kata penutup yang berangkat dari keseluruhan penelitian ini.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dari bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa implementasi prinsip amanah dari hasil pengukuran kinerja melalui aplikasi *e-performance* yang tersaji menjadi data dalam bentuk Nilai Kinerja Organisasi (NKO) menunjukkan hasil rata-rata indikator pengukuran amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta, menunjukkan indikator tanggung jawab sebanyak 109,60%, tepat janji sebanyak 103,22%, dan transparan sebanyak 110,40%. Berdasarkan presentase tersebut sehingga hasilnya dapat dikatakan sangat baik karena melebihi 100%.

#### **B. Saran**

1. Hendaknya Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta lebih meningkatkan kinerja terkait dengan ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan kepada *stakeholder*.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk meneliti mengenai manajemen pelayanan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. M. Ma'ruf, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Abiyoga, Firdaus Arfianandy dan Irham Zaki, *Implementasi Sifat Amanah Pengelola Koperasi Pondok Pesantren (Studi Kasus Pada Pengelola Koperasi Pondok Pesantren Qomaruddin Kecamatan Bungah Kabupaten Gersik)*, *Jurnal, Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 1, No. 9 (September, 2014).
- Afni, Inon, *Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Nur Ramadhan Wisata Yogyakarta (Periode 2013-2014)*, *Skripsi* Fakultas Dakwah dan Komunikasi (tidak diterbitkan), Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2015.
- Al-Munawwir, Ahmad Warson, *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesian Terlengkap*, Surabaya: Pustaka Progresif, 1984.
- Asifudin, Ahmad Janan, *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004.
- Assobar, *Al-Mubin Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Pustaka Al-Mubin, 2013.
- Daniel, Moehar, *Metode Penelitian Sosial Ekonomi: Dilengkapi Beberapa Alat Analisa dan Penuturan Penggunaan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.
- Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Faisal, Sanapijah, *Format-Format Penelitian Sosial: Dasar-Dasar dan Aplikasi*, Jakarta: Rajawali, 1992.
- Herianingrum, Sri, dkk, *Implementasi Nilai-Nilai Amanah pada Karyawan Hotel Darussalam Pondok Pesantren Gontor di Ponorogo*, *Jurnal*, Vol. 1:1, Juni, 2015.
- Jujur, *Amanah dan Bijaksana Dalam Pekerjaan*, Brunei Darussalam, Pusat Da'wah Islamiah Kementriaan Hal Ehwal Ugama, 1999.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Kawasa, Nabia Rabia, *Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi di Kantor Camat Tamako Kabupaten Sangihe*, *Jurnal, Jurnal Eksekutif*, Vol. 1, No. 7 (2016).

- Mahsun, Mohamad, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Muheriono, *Indikator Kinerja Utama (IKU): Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Bisnis dan Publik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Partanto, Pius dan Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Arkola, 1994.
- Peraturan Menteri Keuangan No. 135/Pmk.01/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.
- Puhantara, Wahyu, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, Jakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Rivai, Veithzal dan Faisal Syam, dkk, *Islamic Performance Appraisal for Human Capital: Sistem Penilaian Kinerja SDM Secara Islami untuk Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Gramata Publishing, 2010.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2010.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & B*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Syukriati, Desi, *Pelaksanaan Tugas Oleh Camat Gunawan di Kecamatan Panggang Kabupaten Gunung Kidul Perspektif Amanah, Skripsi Fakultas As Syakiah dan Hukum (tidak diterbitkan)*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Tanthowi, Jawahari, *Unsur-Unsur Manajemen Menurut Ajaran Al-Qur'an*, Jakarta: Pustaka Al-Husna, 1983.
- Tanzeh, Ahmad, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Tasmara, K.H. Toto, *Kecerdasan Ruhaniyah (Transcendental Intellegence) Membentuk Kepribadian yang Bertanggung Jawab, Profesional, dan Berakhlak*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Triuwono, Iwan, *Perspektif Metodologi, dan Teori Akuntansi Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Utomo, Yosi Prasetyo, *Manajemen Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak 'Aisyiyah Bustanul Athfal (ABA) Kembaran Tamantirto Kasihan Bantul Yogyakarta*,

*Skripsi* Fakultas Dakwah dan Komunikasi (tidak diterbitkan), Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2014.

Wasito, Hermawan, *Pengantar Metodologi Penelitian: Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: Gramedia, 1992.

Wirartha, I Made, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, Yogyakarta: Andi, 2006.

Website:

[www.djkn.kemenkou.go.id](http://www.djkn.kemenkou.go.id), diakses pada tanggal 4 September 2017, pukul 14.00 WIB.

[www.djkn.kemenkeu.go.id/page/2923/Visi-dan-Misi-DJKN.html](http://www.djkn.kemenkeu.go.id/page/2923/Visi-dan-Misi-DJKN.html), diakses pada tanggal 22 Januari 2018, pada pukul 12.20 WIB.

[www.djkn.kemenkeu.go.id/page/2922/Sejarah-DJKN.html](http://www.djkn.kemenkeu.go.id/page/2922/Sejarah-DJKN.html) diakses pada tanggal 22 Januari 2018, pada pukul 12.20 WIB.

## ***CURRICULUM VITAE***

### **DATA PRIBADI**

Nama : Sendy Listya Wulandari

Tempat dan tanggal lahir : Bantul, 26 Juli 1995

Alamat : Mantup RT. 14 Kel. Baturetno, Kec. Banguntapan,  
Kab. Bantul, Yogyakarta 55197

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Status : Belum menikah

Alamat email : [shendylw@gmail.com](mailto:shendylw@gmail.com)

No. HP : 083869610338

### **RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL**

1. SD Negeri Wiyoro tahun 2002 s.d. 2008.
2. SMP Negeri 3 Banguntapan tahun 2008 s.d. 2011.
3. SMK Negeri 1 Yogyakarta jurusan administrasi perkantoran tahun 2011 s.d. 2014.
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2014 s.d. sekarang.

**NILAI KINERJA ORGANISASI KPKNL YOGYAKARTA  
TAHUN 2017**

No.	IKU	TARGET Q4	REALISASI Q4	BOBOT AWAL	BOBOT AKHIR IKU	INDEKS TANPA BATAS	INDEKS BATAS MAX. 120%
	<b>Stakeholder Perspective (25%)</b>						<b>30,00%</b>
1	Pengelolaan kekayaan negara yang optimal						120,00%
	Presentase nilai kekayaan negara yang diutilisasi	100%	138%	14%	50%	138,32%	120,00%
	Presentase manfaat ekonomi pengelolaan kekayaan negara	100%	199%	14%	50%	198,70%	120,00%
	<b>Customer Perspective (15%)</b>						<b>16,11%</b>
2	Kepuasan pengguna layanan						108,29%
	Indeks kepuasan pengguna layanan	4,22	4,57	21%	100%	108,29%	108,29%
3	Kepatuhan yang tinggi atas peraturan pengelolaan kekayaan negara						106,45%
	Rata-rata indeks ketepatan waktu penyampaian laporan wasdal pengelola BMN	75	79,84	14%	100%	106,45%	106,45%
	<b>Internal Process Perspective (30%)</b>						<b>32,17%</b>
4	Pelayanan yang berkualitas						117,74%
	Rata-rata presentase realisasi janji layanan unggulan	100%	115%	11%	50%	115,48%	115,48%
	Rata-rata indeks ketepatan waktu penyelesaian permohonan penilaian BMN	70	90,66	11%	50%	129,51%	120,00%
5	Penatausahaan dan pengamanan kekayaan negara yang akuntabel						107,48%
	Presentase penyelesaian verifikasi atas hasil identifikasi dan pendataan BMN berupa tanah	75%	140,77%	14%	33%	187,70%	120%
	Presentase penyelesaian koreksi nilai BMN	85,58	86,63	14%	33%	101,23%	101,23%
	Presentase obyek BMN yang telah direvaluasi	85,58	86,63	14%	33%	101,23%	101,23%
6	Pengurusan piutang negara dan pelayanan lelang yang optimal						105,00%
	Presentase hasil pengurusan piutang negara	100%	105,52%	21%	39%	105,52%	105,52%
	Presentase hasil lelang	100%	98,93%	14%	26%	98,93%	98,93%
	Presentase pencapaian frekuensi lelang	100%	108,91%	19%	35%	108,91%	108,91%
7	Edukasi yang efektif						105,92%
	Tingkat efektifitas edukasi dan komunikasi	85	90,03	14%	100%	105,92%	105,92%
8	Pengawasan dan pengendalian yang efektif						100,00%
	Presentase penyelesaian mitigasi resiko	100%	100%	11%	100%	100,00%	100,00%
	Presentase tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan Itjen yang diusulkan selesai						
	<b>Learning &amp; Growth Perspective (30%)</b>						<b>32,55%</b>
9	SDM yang kompetitif						102,78%
	Presentase pemenuhan <i>standar hard competency</i>	90%	93%	14%	100%	102,78%	102,78%
10	Organisasi yang kondusif						100,00%
	Presentase pelaksanaan survei kesehatan organisasi	100%	100%	11%	100%	100,00%	100,00%

No.	IKU	TARGET Q4	REALISASI Q4	BOBOT AWAL	BOBOT AKHIR IKU	INDEKS TANPA BATAS	INDEKS BATAS MAX. 120%
11	Sistem manajemen informasi yang handal						111,20%
	Presentase implementasi <i>e-auction</i>	60%	85%	14%	56%	142,03%	120,00%

	Presentase publikasi objek lelang dan nilai limit Rp 300.000.000,00 ke atas	100%	100%	11%	44%	100,00%	100,00%
12	Pengelolaan anggaran yang optimal						120,00%
	Presentase kualitas pelaksanaan anggaran	95%	117%	11%	100%	123,40%	120,00%
<b>Nilai Kinerja Organisasi (NKO)</b>							<b>110,83%</b>

Keterangan :

1. Target presentase minimal 0% dan maksimal 100%
2. Hasil presentase indeks tanpa batas jika lebih dari 100% maka hasilnya sangat baik

## ***INTERVIEW GUIDE***

Nama narasumber : Agung Budi Setijadji

Jabatan : Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang  
Yogyakarta

1. Mengacu pada visi dan misi, serta nilai-nilai pada Kementerian Keuangan, apakah di KPKNL Yogyakarta ada beberapa poin yang tergolong dalam nilai amanah?

**Jawaban :** Kalau kita kan punya nilai-nilai Kementerian Keuangan yang 5 ya jadi ada integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan ya. Kalau itu yang lebih amanah pasti yang integritas, karena integritas itu semuanya kita mengedepankan integritas walaupun nilai-nilai itu sendiri tidak bisa dipisah-pisahkan karena kita sudah cetuskan itu semua. Sebenarnya semuanya ada kaitannya tapi kalau yang lebih ya integritas karena kita harus menjaga integritas. Kalau tentara mengatakan NKRI harga mati kalau kami integritas itu yang harga mati gitu.

2. Menurut anda apa kaitannya prinsip amanah dengan kinerja?

**Jawaban :** Dalam bekerja itu memang kita harus memperhatikan semuanya, memang kita tidak bisa melihat atau mengukur dari kita sendiri ya. Pasti ada yang menilai entah masyarakat secara umum atau *stakeholder* yang ada hubungan kerja dengan kita. Tentunya kita memberikan pelayanan, kitakan pemerintah jadi pemerintah itu kan tugasnya secara Islampun harus

mengayomi yang melayani rakyatnya, jadi kita harus bisa mewujudkan itu semua.

3. Apakah di KPKNL Yogyakarta dirasa perlu untuk menerapkan prinsip amanah pada kinerjanya?

**Jawaban :** Ya perlu sih, kalau perlu ya pasti perlu. Jadi ya memang semuanya sudah diatur dengan peraturan perundangan, dengan prinsip amanah ya sangat perlu karena memang dengan dilengkapinya dengan prinsip amanah kita tu bekerja benar-benar dengan hati. Caranya kita bekerja sesuai dengan syariah, walaupun negara kita adalah negara Pancasila ya tapi kan itu eee saya rasa sih prinsip-prinsip itu sudah bersifat umum tidak hanya mengikat umat muslim saja ya. Nayatnya bank saja sekarang orang banyak yang lebih suka bank Syariah, jadi memang prinsip-prinsip Syariah itu ya bisa dikatakan ada keunggulannya yang bisa dipakai secara umum atau *general* bukan hanya untuk kita umat muslim saja.

4. Amanah seperti apa yang anda amati ketika bawahan atau rekan kerja anda melaksanakan pekerjaan?

**Jawaban :** Contohnya kalau di KPKNL ya itu kan tugasnya kita *multi tasking*, kita mempunyai beberapa fungsi. Jadi kita ada fungsi lelang, ada fungsi piutang, ada fungsi penilaian, dan ada pelayanan pengelolaan BMN. Saya rasa misal lelang amanah itu kan bisa banyak hal ya kita bisa melakukan sesuai dengan SOP itu sudah amanah, kita bekerja sudah dibayar atau digaji tentunya kita tidak mengharapkan pemberian-pemberian yang lain itu bisa dikatakan bisa menciderai amanah itu sendiri. Karena kita sudah dibayar



dengan uang negara yang sudah diperoleh dari rakyat sendiri tentunya ya kita sudah bekerja semaksimal mungkin, tanpa berharap entah itu menerima gratifikasi, lebih-lebih itu yang bersifat suap yang nantinya akan mempengaruhi kebijakan, mempengaruhi hasil dari suatu pekerjaan itu sendiri. Sedangkan gratifikasi yang istilahnya itu sebagai ucapan terima kasihpun ya sudah selayaknya kita tidak menerima itu. Jadikan memang eee itu akan berdampak kenama baik atau citra instansi secara kecil ya KPKNL itu sendiri DJKN keseluruhan dan Kementerian Keuangan secara yang lebih besar dan di Kementerian Keuangan bu Menteri diacara pengarahannya awal tahun sudah mencanangkan bahwa semua kantor pelayanan yang ada di bawah Kementerian Keuangan itu harus menerapkan zona integritas, jadi dalam arti kita harus mengedepankan integritas, berarti kita harus bekerja dengan sebaik-baiknya kita tidak boleh menerima hal-hal yang seperti itu. Kita juga harus menciptakan wilayah kerja yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Jadi nanti semua kantor pelayanan selain kita juga sudah mencanangkan zona integritas kita juga menuju WBK (Wilayah Kerja Bebas Korupsi), kemudian WBDM (Wilayah Bersih Dalam Melayani). Jadi kita bersih dalam melayani. Tujuan kita adalah melayani masyarakat, tidak seperti pandangan dulu. Kalau dulukan Birokrat, jadi pemerintah itu bisa dikatakan mereka yang dilayani, kalau sekarang dibalik jadi kita yang harus melayani mereka.

5. Dengan capaian Menteri Keuangan Republik Indonesia Ibu Sri Mulyani atas penghargaanannya sebagai menteri terbaik sedunia, apakah itu merupakan

bentuk atas hasil capaian kinerja yang secara amanah para Aparatur Sipil Negara?

**Jawaban :** Ya, waktu itu bu Sri Mulyani eee di dalam apa namanya, di dalam sambutannya atau komentarnya mengenai penghargaan itu beliau mengatakan bahwa ini adalah kinerja semuanya. Jadi beliau tidak pernah merasa bekerja sendiri, dalam setiap eee setiap pengarahannya beliau selalu mengatakan kita adalah satu keluarga besar yang mana semuanya mempunyai peran masing-masing. Jadi semuanya adalah kerja semuanya, dan beliau juga mengatakan bahwa ini adalah hasil kerja keras semua instansi Kementerian Keuangan dan juga dengan bimbingan presiden. Jadi presiden yang selalu memberikan pengarahan.

6. Bagaimana cara meningkatkan dan mempertahankan tingkat keamanan, baik itu instansi, pimpinan, dan pegawai dalam bekerja?

**Jawaban :** Untuk meningkatkan keamanannya yaaaa, mungkin kalau di Kemenkeu mungkin salah satunya dengan memanggil mereka dengan memberikan diklat, itu termasuk untuk meningkatkan tingkat keamanannya. Jadi otomatis dia akan lebih mengetahui pekerjaannya dengan baik, dia akan lebih menguasai, kemudian juga lebih tau aturannya dia harus menyelesaikan kapan.

7. Bagaimana proses pelaksanaan kinerja di KPKNL Yogyakarta?

**Jawaban :** Pelaksanaannya ya pasti sudah efektif, kalau bisa saya bilang Kemenkeu sudah bukan karena saya di Kemenkeu ya tapi memang Kemenkeu sudah menjadi *pilot project* jadi sudah mendahului kementerian-

kementerian yang lain, jadi mulai sudah menggunakan sistem *balance scorecard*, kemudian kita sudah membuat kontrak kinerja, itu semuanya memang *pioneernya* adalah Kemenkeu jadi sistem kerjanya. Kita mulai kerjanya jam berapa, kita sudah mulai *finger print*, kemudian ada *punishment and rewardnya* semuanya ya kita sudah lebih dahululah. Makannya kenapa di Kemenkeu bisa dikatakan sedikit beda mulai dari *salarynya* atau *take home paynya* memang ya sekarang bukan rahasia umum bahwa itu sudah ada tunjangan kinerja, tunjangan kinerja itu kalau mungkin di kementerian lain baru berapa persen tapi di Kemenkeu sudah lebih tinggi karena memang bisa dilihat sendiri di Kemenkeu sudah melakukan lebih dahulu dan memang eee menjadikan *pilot project* apalagi sekarang setelah di bawah Ibu Sri Mulyani itu kita sangat dituntut untuk selalu menjadi yang terdepan termasuk masalah efisiensi. Jadi kita mengenai penggunaan anggaran segala macam kita harus bisa menghemat efisiensi untuk kementerian yang bersifat nasional kita harus bisa memberi contoh.

8. Apa tujuan dari penerapan kinerja yang optimal di KPKNL Yogyakarta?

**Jawaban :** Kalau tujuan diterapkan kinerja pastinya adalah bahwa semua yang akan kita lakukan itu bisa lebih terencana dan yang kita lakukan itu sesuai dengan *on the track*, dalam arti sesuai dengan misal kita mempunyai suatu target biasanya nanti itu pencapaian target akan dibagi misalnya setahun berapa dibagi 12 berarti sebulannya berapa. Itu nanti bisa kita ketahui, kalau dikami biasanya ada evaluasi triwulan I, triwulan II, satu semester, kemudian triwulan III, triwulan IV, dan semester 2. *Morning call* itu sebetulnya bukan

hanya evaluasi bisa juga itu untuk melakukan evaluasi itu bisa. Tapi lebih banyak kalau *morning call* itu, lebih mengingatkan kembali kalau saya sih selalu mengingatkan kembali kita harus ngapain, bisa juga untuk lebih memotivasi mereka jadi kita sudah sampai sekian-sekian sekaligus kita bisa memotivasi, memberikan apresiasi kesiapa yang sudah melakukan pekerjaannya dengan baik, juga bisa juga kita sekaligus mengevaluasi jadi sampai tahapan pelaksanaannya itu apa sih yang sudah kita capai, kemudian apa yang perlu kita curhatkan misal ada kendala bisa dicarikan solusinya.

9. Bagaimana kerjasama yang terjalin selama bekerja antar pimpinan dan bawahan, bawahan dan atasan, antar rekan kerja, dan *stakeholder*?

**Jawaban :** Ya selama ini kalau kami sih baik-baik saja ya, di luar kedinasan itu ya kita harus selalu menjaga silaturahmi dalam arti luas. Jadi kalau di luar pekerjaan itu termasuk *networking* itu dibangun untuk semua banyak hal, termasuk dalam pekerjaanpun. Itu bukan nepotisme atau apa itu bukan. Tapi misal saya tau Sendy itu orangnya baik, pekerjaannya baik, kinerja bagus dan dedikasinya begitu juga. Itukan dimanapun saya berada saya pasti ingat dan bisa merekomendasikan, dalam arti misal ada salah satu staf saya yang bertanya tentang si A itu saya bisa memberikan referensi informasi terkait kinerja, promosi jabatan atau yang lainnya. Jadi itu salah satu *networking*, begitu pula dengan saya. Ketika saya banyak menjalin komunikasi dengan banyak orang itu orang akan tau saya itu seperti apa. Seperti duluan kalau waktu mencari kerja pasti ditanya, referensinya siapa. Dulu waktu saya wawancara ditanya referensinya siapa, maksudnya referensi yang bisa

menjamin saya baik. Itu kalau kita bisa membangun *networking* orang akan mengatakan yang sebenarnya dalam arti o.. ya memang dia *recomended* untuk sesuatu posisi atau jabatan tertentu apakah itu mau naik karirnya atau apa, walaupun semua itu kembali keamanah lagi. Saya menjadi Kepala Kantor ya amanah, sampai saya bisa menjadi sampai sekarang ya tentunya amanah. Itu memang sudah dipercaya tetapi tidak hanya dipercaya saja tetapi memang sudah garisnya dia bisa ya pasti bisa. Tentunya itu juga ujian juga sih. Kamu di Kementerian Keuangan kalau dikasih jabatan lebih tinggi tu bisa apa sih gitu.

10. Pemaknaan anda mengenai pernyataan anda yang mengatakan bahwa “*We are family*” itu seperti apa pak?

**Jawaban :** Saya selalu memandang bahwa kita bekerja itu lebih banyak waktu di kantor, jadi mulai dari pagi sampai sore bahkan *overtime*. Jam 5 pulang lebih sering kita pulang tepat waktunya, jadi waktu kita itu ketemu ya temen-temen di kantor. Ya kita sudah menjadi satu keluarga tersendiri, kemudian disatu keluarga itu otomatis kita harus saling mendukung, mempunyai satu tujuan tertentu di kantor yang harus kita capai dalam bentuk target, yang salah satunya dalam pelaksanaan kegiatan. Tentunya target itu tidak bisa saya capai sendiri, semua yang bisa saya capai adalah kerja dari masing-masing, dari semuanya yang tidak bisa berdiri sendiri. Misalnya lelang tentunya adalah bagian dari umum yakan, lelang tanpa surat tugas dari umum ya tidak bisa jalan, PKN, penilaian. Ya walaupun tidak secara jelas tetapi setidaknya mereka itu akan saling membutuhkan. Saya selalu

mengibaratkan kalau kantor ini itu mobil saya itu adalah supirnya, ada yang berfungsi sebagai roda depan, roda belakang, sebagai mesinnya, ada yang menjadi atapnya, ada yang menjadi bahan bakarnya semua itu saling melengkapi sehingga mobilpun bisa berjalan dengan baik. Bannya rusak otomatis akan pincang. Saya selalu berusaha mewujudkan itu, jadi kita tu jangan menganggap bahwa enggak ah itukan bukan urusan saya, saya diseksi ini. Tapi kalau kita longgar apa salahnya kita membantu, toh itu juga saudara kita sendiri. Kita adalah satu keluarga sendiri, jadi mulai dari dulu saya selalu menganggap bahwa eee teman-teman di kantor itu sebagai teman, kadang harus memposisikan tegas sebagai atasan, tapi lebih-lebih sebagai teman. Saya sering ke Mbok Jum bareng-bareng saya tidak pernah merasa wong Kepala Kantor kok makan di situ, ya tidak wong ini sama. Dulu di Jakarta ya biasa saya ke warteg sampai 18 orang ya bareng-bareng semuanya, sebelum itu dulu sebelumnya di Mataram juga seperti itu, dengan begitu kita akan lebih mudah, dalam arti berkomunikasi kita harus bisa membaur dengan komunikasi yang baik, kita merasa satu otomatis kita akan merasa lebih *solid* untuk mencapai tujuan itu.

11. Bagaimana anda melaksanakan kinerja selama anda bekerja?

**Jawaban :** Kalau saya sih dalam bekerja setiap eee memulai pekerjaan pasti minimal saya membayangkan apa sih yang harus saya lakukan. Jadi nanti saya sampai kantor harus ngapain-ngapain karena di kantor sudah ada tugas dan fungsi pokoknya yang dijabarkan ke target yang harus dicapai berarti nanti saya harus menggali semua yang terkait apa yang harus dicapai, dan itu

pasti semua ada perencanaannya. Jadi kalau saya sendiri sih selalu menekankan keseksi-seksi semua, setiap minggu sekali mereka itu setiap Senin itu bisa memanggil stafnya untuk bisa menyampaikan apa sih yang mau dikerjakan diseminggu ini. Jadi perencanaan seminggu ini apa, kemudian dihari Jumat sore mereka bisa mengevaluasi apa yang sudah dilaksanakan. Saya selalu menganjurkan seperti itu. Karenakan setidaknya kalau eee kita bisa melakukan setiap minggu paling tidak apabila ada kendala jadi bisa segera diketahui.

12. Apakah di KPKNL Yogyakarta menerapkan SOP/Standar Operasional Kinerja atau Manual Kinerja?

**Jawaban :** Kami punya SOP, jadi ada SOP yang menyangkut DJKN sendiri ada dan itu pasti kita sudah menerapkan itu dan kita juga punya beberapa SOP andalan atau unggulan dalam arti SOP yang menjadi layanan unggulan yang harus kita lakukan nanti bisa dibaca di PMKnya itu ada. Semuanya dilakukan semuanya, terutama di kantor pelayanan merupakan unit vertikal dari Direktorat Kekayaan sendiri kita mempunyai tugas pokokkan melayani, jadi kita karena kantor pelayanan jadi kita ya kita harus punya SOP terutama layanan unggulan yang terkait dengan pelayanan, jadi kita harus semakin mengedepankan pelayanan.

13. Untuk kerangka kerja sendiri, apakah PMK tadi bisa dijadikan sebagai kerangka kinerja?

**Jawaban :** Ya, jadi kalau di PMK tadi sudah secara lengkap termasuk saya bilang dari penyusunan rencananya, dari istilahnya pasti setiap penyusunan

setiap tahun bisa berbeda, dalam arti bisa berkembang bisa bertambah, bisa juga diganti mana yang lebih. Jadi kita menyusun bagan kinerja ini yang nanti akan *breakdown* sampai kekontrak kinerja itu ada strategisnya yang mau dicapai apa, kemudian diturunkan nanti eee rangkaian prosesnya apa, semuanya itu ada di PMK ini sudah sangat lengkap dan eee ada juga PMK juga yang KMK (Keputusan Kementerian Keuangan) setelahnya yang melengkapi. Kadang bukan hanya melengkapi tetapi sasaran strategisnya sudah ada yang harus eee berganti dalam arti ditahun 2017 sasaran strategisnya adalah A terus kemudian ditahun 2018 itu adalah sasaran strategis yang melanjutkan yang sudah tercapai di 2017. Itu sudah ada pencapaian-pencapaiannya, sehingga kita akan selalu sejalan dengan program kerja pemerintah sendiri.

14. Apakah di KPKNL Yogyakarta menerapkan evaluasi kinerja model *merit rating*, dimana evaluasi kinerja tersebut berdasarkan berbagai faktor atau karakteristik pekerjaan secara objektif?

**Jawaban :** Kalau secara individu sih, pasti penilaian itu semuanya perindividu ya. Jadi semua pegawai akan dinilai secara individu kemudian ada juga eee penilaian yang nanti akan kalau dulu disebut DP3 itu sama dengan penilaian-penilaian individu. Jadi penilaian secara individu itu digunakan untuk dikirim ke Kantor Pusat untuk mengevaluasi setiap pegawai yang ada, jadi semua tidak ada yang terlewat. Kalau sekarang penilaian di Kemenkeu sekarang lebih terintegrasi dalam arti semuanya itu akan menyatu, kalau dulu masih terpisah-pisah. Kalau dulu DP3 orang langsung nilai ya bisa



subjektif tetapi kalau sekarang tidak semua itu akan terkait jadi akan lebih bersifat objektiflah.

15. Apa yang anda ketahui tentang kinerja dalam perspektif Islam?

**Jawaban :** Kalau kinerja dalam perspektif Islam kalau tadi dikaitkan dengan amanah, kita itu kan bekerja sebagai ibadah kalau orang Islam pasti kita bekerja diniatkan dengan Ibadah dalam arti kita bekerja dengan hati, dalam arti kita harus niatnya, kita tidak hanya melihat bahwa apa yang hasil kerja kita itu hanya di dunia saja tapi semua yang menjadi tanggung jawab kita itu pasti akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat nanti gitu kalau dikaitkan dengan Islam. Kalau misal nantinya saya dibebankan suatu target secara negara ya saya menjalankan eee untuk pencapaian kinerja berdasarkan ketentuan-ketentuan, saya tidak melanggar ketentuan, saya harus menaati SOP, saya harus mengedepankan pelayanan, tetapi juga selain itu juga caranya dibenarkan menurut agama dalam arti tidak asal target tercapai tetapi mengesampingkan dari urusan yang dari sisi agamanya.

16. Kinerja tidak hanya dipandang pada satu aspek saja, akan tetapi semua aspek dalam instansi. Apakah di KPKNL Yogyakarta sudah menerapkan prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara?

**Jawaban :** Kalau mungkin secara istilah tidak menggunakan istilah prinsip amanah ya tetapi prinsip itu pasti sudah ada. Jadi semua yang kita lakukan di PMK dan peraturan perundangan itu semua sudah eee ada istilahnya prinsip-prinsip amanah sudah ada, walaupun namanya sendiri bukan prinsip amanah. Misalnya kita harus mematuhi kode etik, ya kita kan kalau bekerja diberikan

tanggung jawab kita harus memegang tanggung jawab itu, ada beberapa larangan untuk ASN (Aparatur Sipil Negara) ada kewajiban dan larangan, itu dalam rangka menjalankan prinsip amanah itu sendiri.

17. Target apa yang instansi ingin capai kaitannya dengan prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara?

**Jawaban :** Kalau target kita setiap tahun bisa berbeda ya, pasti akan berubah dan bertambah. Itu merupakan tantangan bagi semuanya. Di samping itu kita juga dituntut melakukan pekerjaan secara bersih dan itu juga tentunya kita semua berharap, semua pegawai bisa menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan seperti yang disampaikan Bu Menteri sendiri bahwa Bu Menteri tetap merasa bangga, dalam arti eee dengan apa yang sudah kita capai. Beliau selalu mengatakan bahwa “kita jangan sampai patah arah”, memang masih ada orang-orang yang tidak amanah. Masih ada yang kena OTT atau apalah itu, jadi mereka bukan sebagaian dari kita, namun mereka adalah oknum. Jangan dikatakan itu adalah Kementerian Keuangan jangan. Tetapi kita harus semangat dan kita harus menunjukkan bahwa itu bukan kita, tetapi itu adalah oknum yang kebetulan ya berada di Kementerian dan itu tidak bisa digeneralisir. Kita harus buktikan bahwa kita semua bisa menjadi pegawai yang benar-benar bisa memegang amanah yang diberikan oleh rakyat. Jadi kalau pegawai negeri itu kan istilahnya ya mandatnya dari masyarakat.

18. Langkah apa yang anda seharusnya lakukan untuk meningkatkan kinerja dan keamanahan anda?

**Jawaban :** Selalu bekerja lebih baik dan lebih baik lagi. Kesempurnaan bukan milik makhluk tapi kita berusaha semakin baik dan disitulah lahan ibadah bagi kita.

Nama narasumber : Usman Arif Mustopo

Jabatan : Kepala Seksi Kepatuhan Internal

1. Apa yang anda ketahui tentang amanah dan prinsip amanah?

**Jawaban :** Amanah itu kalau saya taunya ya dapat dipercaya aja mbak nggih. Jadi gini kalau di Kementerian Keuangan kita sudah dibekali dengan nilai-nilai Kementerian Keuangan ya ada nilai integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan, kesempurnaan terus ada budaya kerja Kementerian Keuangan, nah menurut saya nilai-nilai Kementerian Keuangan itu juga sudah diilhami atau dijiwai oleh nilai-nilai religius, jadi ada amanah, tabliq, sidiq, fathanah. Jadi eee kita di sini ya sudah menerapkan itulah, eee walaupun mungkin secara tidak langsung bentuknya lain, tetapi nilai dasar atau nilai substansinya itu sudah kita terapkan.

2. Amanah seperti apa yang anda amati ketika bawahan atau rekan kerja anda melaksanakan pekerjaan?

**Jawaban :** Nah kalau disini saya sebagai pengawas atau Kepala Seksi tugasnyakan adalah mengawasi nggih, mengawasi pekerjaan dari stafnya, kalau tugas saya dikepala seksi seperti itu. Tapi kalau tugas saya di kantor karena saya adalah Kepala Seksi Kepatuhan Internal jadi saya mengawasi kinerja semua pegawai. Nah, mungkin yang bisa kita lakukan kalau dalam Islam itu *amar ma'ruf nahi munkar* itu ya kita mengajak kebaikan dan mencegah yang munkar. Itulah tugas dari Kepatuhan Internal seperti itu. Kita mengajak teman-teman itu bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan, sesuai SOP dan kita juga mengajak kepada teman-teman supaya jangan

melakukan hal yang tercela (mengarahkan) seperti menerima pungli atau melakukan pungli, atau menerima gratifikasi, dsb. Itu pun oleh Kementerian Keuangan sudah didukung jauh-jauh hari mbak, sudah diinternalisasikan dalam diri pegawai. “Kamu jangan melakukan pekerjaan yang tercela”. Setiap pekerjaan harus dilaksanakan dengan baik, jaga amanah. Banyak kejadian ditempat kita eee oknum-oknum yang sudah merasakan ketegasan di Kementerian Keuangan itu seperti apa. Mereka yang melakukan hal yang tercela itu pasti akan menerima hukuman, biasanya mereka menerima hukuman berat yaitu dikeluarkan dari Kementerian Keuangan, mereka nanti juga masih menghadapi masalah hukum pidananya seperti itu. Banyak kejadian dan banyak contoh yang dapat kita jadikan pelajaran dari kasus itu. Nah, menurut saya sih kita sudah ya itu tadi *amar ma'ruf nahi munkar* itu sudah diadopsi di Seksi Kepatuhan Internal seperti itu. Jadi kita memastikan teman-teman bekerja dengan benar tidak menyalahi aturan, dan kita mengajak juga untuk jangan melakukan perbuatan yang tercela.

3. Apakah anda menilai diri anda sudah berpegang teguh pada prinsip amanah dalam bekerja?

**Jawaban :** *Insyallah* sudah. Dalam arti begini eee saya menyemangati diri saya sendiri untuk kalau orang Jawa bilang itu kita lebih baik kita itu memberi contoh, maksudnya gini saya kebetulankan saya disini diamanahi sebagai Kepala Seksi ya mbak, minimalkan saya harus bisa menjadi contoh dari staf saya. Makannya saya coba untuk memberi contoh itu atau melakukan amanah yang sudah diberikan kesaya itu mulai dari hal kecil yang

bisa saya lakukan, contohnya ya saya kalau berangkat lebih pagi sebelum jam 7 biasanya saya sudah sampai kantor. Ya jam kerja jam 5 ya saya pulang, kecuali kalau ada pekerjaan yang harus diselesaikan setelah jam 5 atau besoknya harus selesai ya lembur. Tapi sebisa mungkin saya berusaha juga untuk menepati jam istirahat, kalau jam istirahat 12 keluar ya istirahat sesuai kebutuhan, kalau sudah sholat dan makan ya sudah balik ke ruangan lagi, kecuali ada kepentingan yang mendesak saya harus keluar ya saya keluar. Kalaupun saya keluar ya pasti saya pamit dengan staf yang ada di ruangan “saya keluar dulu”. Dari hal-hal kecil itu kita bisa menularkan atau kita bisa jadi *influence* bagi mereka untuk mempengaruhi staf itu untuk “wah kalau dia mau melakukan hal yang tidak baik itu kan, atasan saya tidak melakukan seperti itu masak saya melakukan seperti itu”, mungkin dari hal-hal itulah yang kita bisa mengena walaupun sederhana, kata orangkan 1 paham lebih bagus daripada seribu omongan. Tapi yang berat mungkin disitu ya, kita memberi contoh itu. tapi kalau dengan kita berhasil memberi contoh itu mungkin bisa menginspirasi oranglah ya.

4. Apa saja yang anda jadikan indikator untuk mengukur tingkat keamanahan anda bekerja?

**Jawaban :** Kalau yang gampangnya, kalau kita mengukur itu adalah pertama terkait dengan masalah kedisiplinan ya, kalau kita sebagai pegawai ya kita harus mematuhi jam kerja itu yang paling gampang, yang kedua ya kita melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dalam arti kita melakukan kewajiban apa yang menjadi kewajiban kita, kalau kita tugasnya melayani ya

kita melayani dengan baik. Mungkin kalau yang paling gampang adalah ukurannya ya ini mbak menurut saya sih amanah itu ya kita bekerja dengan maksimal dengan sebaik-baiknya apa yang bisa kita lakukan itu aja sih eee kalau ukurannya.

5. Tolok ukur seperti apa yang digunakan KPKNL untuk mengukur kinerja dan prinsip amanah dalam bekerja?

**Jawaban :** Gini kita tolok ukurnya gampangnya kita pasti setiap tahun itu kita melakukan survei, baik itu survei yang dilakukan di internal kantor maupun survei yang dilakukan oleh eksternal kantor, eksternal kantor itu biasanya dilakukan oleh kalau kita biasanya melakukan kerjasama dengan UGM mbak, tapi biasanya yang melakukan kerjasama itu adalah Kantor Pusat dan yang disuruh kantor mana itu kita tidak diberi tau. Jadi mungkin mereka nyamar atau bagaimana dalam survei itu kita tidak tau, jadi tau-tau kita sudah keluar nilai. Jadi mereka menyamar sebagai *intelegent* tau-tau sudah keluar nilai dari nilai survei itu akan kelihatan, kita nilai integritasnya seperti apa eee banyak disitu tetapi nanti ada nilai kumulatifnya juga. Dari situ bisa terpotret nanti kantor mana yang nanti istilahnya melakukan perbuatan yang tercela tadi, melakukan pungli, melakukan pokoknya diluar ketentuanlah yang melanggar peraturan itu pasti akan kelihatan. Nah, kalau silingkup KPKNL kita juga adakan survei bagi pengguna jasa. Kalau diseksi lelang itu tiap triwulan itu melakukan survey dan yang pasti mbak kita buka kotak pengaduan, namanya pengaduan masyarakat atau apa itu kita buka. Dan setiap aduan yang masuk itu pasti kita tindaklanjuti. Dan kalau ada

pengaduan dari masyarakat itu larinya kesini ke Seksi Kepatuhan Internal untuk melakukan pemeriksaan kepada pejabat atau pegawai yang diadukan itu. Tapi *Alhamdulillah* selama ini kok belum ada, jadi jika ada aduan dari masyarakat terkait itu pasti langsung ke KI, tapi sampai sekarang belum ada. Kalau pengaduan mungkin bisa dalam bentuk surat atau dalam bentuk telepon atau macam-macam mbak. Kita medianya macam-macam, tetapi yang kita fasilitasi biasanya surat. Ada surat masuk ke Kepala Kantor atau ke Kantor Pusat, nanti dari Kantor Pusat diteruskan ke kita nanti kita yang memeriksa.

6. Apa saja tujuan dari penerapan kinerja yang optimal di KPKNL Yogyakarta?

**Jawaban :** Nah itu tujuan dari penerapan tugas fungsi kita adalah membantu Kepala Kantor ya eee ada dua tugas yaitu kita pastikan bahwasannya tugas-tugas itu dilaksanakan sesuai ketentuan baik itu dasar perundang-undangnya maupun eee SOPnya. Jadi kalau kita memastikan teman bekerja tidak melanggar aturan dan tidak melanggar SOP itu yang pertama jadi terkait dengan kepatuhannya dan untuk pengelolaan kinerjanya kita fungsinya sebagai koordinasi untuk eee apa namanya ya kalau bahasa gampangnya mengelola kinerjanya, kita adalah emmm mengetahui apa yang telah kita capai dari apa yang telah kita rencanakan. Seandainya kita sudah merencanakan tujuannya ke sana dalam *step-step* dalam tahap-tahap tertentu kita sudah tau kita sudah sampai batas dimana. Nah itu mungkin cara gampangya kita memahami tugas di KI seperti itu, jadi kalau untuk pengelolaan kinerja, kinerja kita ada fungsi lelang, ada pengurusan piutang negara, ada penilaian, ada pengelolaan kekayaan negara. Kita bisa mengukur



atas capaian-capaian kita sudah sampai mana. Mungkin dari situ kita ada evaluasi juga woo kok ternyata ada yang lambat ada yang cepat, nah kalau yang cepat mungkin biar tidak diakhir tahun nanti besar capaiannya mungkin bisa kita kendalikan mungkin dengan dikurangi atau direm lah istilahnya, kalau yang lambat mungkin nanti bisa mengambil keputusan oh tolong ini dipercepat atau diperbaiki proses bisnisnya eee banyak hal yang bisa kita ambil dari pengukuran kinerja itu eee kalau memang kita terapkan dengan baik dan benar. Jadi kita membantu tugas dari manajemen untuk mengambil keputusan apa yang akan dilakukan manajemen terhadap capaian-capaian yang telah dicapai oleh kantor. Bahasa manajemennya mengontrol dan mengendalikan.

7. Apa saja yang menjadi indikator penyusunan kinerja di KPKNL Yogyakarta?

**Jawaban :** Kalau indikator penyusunan kinerja kita disesuaikan dengan program kerja yang ada di Kementerian Keuangan. Kita *big picture*nya gambar besarnya adalah di Kementerian Keuangan itu seperti apa nah kita bagian pengelolaan kekayaan negara yang ada di DJKN itu, nah dari situ baru kita *breakdown* nanti programnya kita tahun ini apa. Tapi yang pasti kita itu sudah punya rencana strategis lima tahunan. Nah, dari situ itu adalah mengacu keundang-undang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Panjang (RPJMP) ya itu semua mengacu ke sana. Jadi yang pasti karena kita menganut sistem pemilihan presiden langsung, kalau dulu ada GBHN ya (Garis Besar Haluan Negara) itukan jadi acuan pembangunan kita. Sekarangkan GBHN sudah dihapuskan diganti dengan program kerjanya

masing-masing presiden yakan. Jadi ya kita sesuaikan antara renstra, Undang-Undang RPJMP dengan program-programnya presiden karena kitakan bagian dari pemerintah ya, mau nggak maukan harus ikut programnya pemerintah. Dari itu kita melakukan penyesuaian-penyesuaian terlebih dahulu RPJMnya seperti apa, renstranya seperti apa, terus dengan program-program presiden seperti apa ya kita sesuaikan, nah itulah nanti yang akan diamanahkan ke menteri-menteri, menteri keuangan harus bertugas seperti ini seperti ini nah nanti kita bagiannya seperti apa, nah kita tinggal menyesuaikan sajalah. DJKN kebagian tugas seperti apa, nanti kita sesuaikan. Itulah yang kita jadikan sebagai Indeks Kinerja Utamanya kita ya eee dalam menyusun Indeks Kinerja Utama itu atau SS biasanya disamping IKU kita juga punya inisiatif strategis atau sasaran startegis yang akan kita capai tapi yang pasti kita untuk menyusun IKU itu ya menyesuaikan dengan programnya pemerintah yang ditugaskan kepada kita seperti apa.

8. Bagaimana anda menilai rekan kerja anda dan instansi, kaitannya dengan prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara?

**Jawaban :** Saya terus terang menilai pribadi seseorang itu eee dalam arti gini saya selalu mengutamakan *husnuzon* saya tidak pernah berburuk sangka kepada orang lain, saya pasti berbaik sangka dengan mereka. Dengan berbaik sangka itu saya dasari adalah bahwa setiap orang itu adalah sifatnya baik, tidak ada manusia yang diciptakan untuk berbuat buruk itu tidak ada. Dari dasar itu mungkin hasilnya juga timbal balik kepada saya ya. Mungkin mereka menilai sayapun juga *insyaallah* juga baik. Jadi dasarnya itu mbak,

kita *husnuzon* ajalah, semua sudah mempunyai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Seandainya ada teman yang tidak seperti yang digariskan diorganisasi atau ditentukan kita mengingatkannya dengan cara yang baiklah. Saya pribadi upayakan seperti itu, saya mau menegur atau mengingatkan itu pasti milih kata-kata dulu apa yang ingin saya sampaikan agar tidak menyakiti hati. Karena kita manusia diciptakan berbeda-beda dengan latar belakang dan budaya yang berbeda-beda, kadang-kadang menerima kata atau kalimat itu penafsirannya mereka lain. Dan saya terapkan pada diri saya sendiri kira-kira kalau dengan kata-kata ini saya tersinggung tidak ya.

9. Apakah di KPKNL Yogyakarta menerapkan SOP/Standar Operasional Kinerja/Manual Kinerja?

**Jawaban :** Inggih jelas menerapkan, bahkan kalau dikaji kita ngobrol mundur sedikit. Kalau dalam kita mengevaluasi dalam *controlling*, kita kalau dalam tiap tiga bulan itu kita ada namanya Dialog Kinerja Organisasi (DKO), dari dialog kinerja organisasi itu eee kita ketahui hal-hal yang menjadi hambatan dalam pencapaian target-target kita atau pencapaian kinerja kita itu lambatnya dimana, itu akan kelihatan, upaya-upaya apa yang akan kita laksanakan dan siapa penanggung jawab dari kegiatan itu agar kinerja kita itu membaik lagi gitu lho. Nah, kalau untuk perorangannya ada namanya Dialog Kinerja Individu (DKI) nah itu tugasnya sebagai eee supervisor, atau pengawas, atau kepala bagian untuk mengarahkan staf dibawahnya itu dengan melakukan dialog kinerja individu itu agar kinerja individu masing-masing

pegawai itu bisa meningkat, itu ada juga dikita sebenarnya. Ada kewajiban dari pengawas atau atasan untuk melakukan dialog kinerja individu eee dengan stafnya. Nah itu, ada kewajiban dari atasan langsung itu untuk meningkatkan kinerjanya itu, yang ada di Kementerian Keuangan seperti itu, namun yang sudah dipraktikkan selama ini baru yang saya dengar itu baru diperbendaharaan kalau di DJKN belum diwajibkan, tapi secara umum di Kementerian Keuangan itu kita wajib untuk mengisi Kementerian Keuangan itu punya aplikasi ya namanya *e-performance* itu untuk mengukur kinerjanya masing-masing pegawai. Di situ pegawai dituntut untuk mengisi deret kinerja yang di DKI tadi ada keluhan apa terus nanti dari atasannya akan menanggapi eee usulan-usulannya dia atau eee menampung usulannya dia atau kreatifitasnya dia, dituangkan di situ *die-performance* itu. Jadi seperti itu, menurut narasumber yang pernah saya dengar itu diilhami waktu bu menteri Sri Mulyani itu kerja di *World Bank* di Bank Dunia itu, jadi sebelum beliau melaksanakan tugas di Bank Dunia itu beliau paham tugas-tugasnya apa itulah yang diterapkan di Kementerian Keuangan. Untuk meningkatkan performa dari pegawai Kementerian Keuangan dalam kinerjanya.

10. Evaluasi kinerja seperti apa yang diterapkan di KPKNL Yogyakarta?

**Jawaban :** Nah itu mbak, evaluasi kinerjanya kalau kita kalau yang saya sampaikan tadi antara atasan dan bawahan itu kita bentuknya dialog kinerja individu itu tadi jadi kepala seksi sebagai pengawas itu ya mengawasi staf-staf di bawahnya dan mereka ada kewajiban untuk melakukan evaluasi itu. Nah, kalau evaluasi itu nanti diakhir tahun itu biasanya kita melakukan

penilaian, penilaian itu ada penilaian perilaku dan penilaian kinerja. Nah, penilaian perilaku itu sifatnya 360°, jadi ada staf itu menilai atasannya, atasan menilai bawahan dan ada sesama bawahan itu menilai sesama temannya jadi semua sama. Nggih semua sudut, itu untuk perilaku kemudian untuk penilaian karena kita birokrat ditentukan oleh perundang-undangan kita penilaian waktu evaluasinya itu nanti akan muncul juga dalam bentuk kalau dulu namanya DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), kalau sekarang udah berubahnya saya agak lupa tapi itu juga berubah juga, tetapi hampir sama hal-hal yang dinilai. Ada kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, ada masalah macam-macam kok banyak saya tidak hafal, jadi poin-poinnya itu, tapi ada kok nilai-nilainya itu ada. Kalau di Kementerian Keuangan itu tadi kita sudah fasilitasi aplikasi namanya *e-performance* kita bisa menilai dan bisa melihat hasil nilai kita itu di situ. Itu tiap tahun dilaksanakan satu kali. Dari situlah nanti eee isitilahnya *punish* dan *reward* itu akan diberikan. Seseorang yang pencapaian kinerja itu dibawah 25% itu malah bisa dikenakan hukuman disiplin, hukuman disiplinnya tingkat berat. Kalau yang pencapaian kinerjanya itu 25% sampai 50% itu bisa dikenakan hukuman disiplin tingkat sedang. Nah itu baru diatur di Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, jadi bangga 7 tahun yang lalu ya. Tapi mungkin penerapannya juga belum semua kementerian atau tapi kalau di Yogyakarta selama saya bekerja di Kemeterian Keuangan selama tahun 2010 ke sini ya belum pernah dengar juga sih ada yang dihukum karena kinerjanya rendah gitu ya. Tetapi kalau yang diberhentikan karena eee tidak bekerja atau apa itu

banyak, tapi kalau diberhentikan itu bukan masalah kinerja ya salah satunya kinerja tapi kinerja dilihat dari tingkat ketidakhadiran, jadi kalau kita dalam satu tahun itu tidak hadir 30 hari atau berapa itu kita bisa diberhentikan. Kalau kita dalam satu periode itu 5 hari tidak masuk kerja itu hukuman disiplin ringan. Pokoknya ada tahap-tahapannya, kalau sudah lebih dari 30 baru diberhentikan. Ada surat peingatan 1, peringatan 2 terus nanti ya kayak main bola itu ada kartu kuning, kalau kartu merah sudah diberhentikan.

11. Bagaimana tindakan penerapan perencanaan kinerja berdasarkan pada prinsip amanah menurut anda?

**Jawaban :** Pertama ya itu tadi sudah saya sampaikan diawal bahwa kita sudah mendapat peraturan dari pemerintah ya kita laksanakan, kita sebelum bekerja itu dulu sudah dibekali oleh Kementerian Keuangan itu nilai-nilai Kementerian Keuangan dalam budaya kerja itu, nah dari nilai-nilai Kementerian Keuangan itu tadi sudah mengadopsi atau mengandung unsur-unsur yang disebut dengan prinsip amanah itu tadi. Menurut saya sih kita sudah dibekali itu oleh instansi mengenai substansi makna amanah itu sudah dibekali oleh nilai-nilai Kementerian Keuangan dalam budaya kerja itu sudah. Ya waktu kita merencanakanpun sudah melaksanakan nilai amanah itu, apalagi kita saat bekerja pasti kita menerapkan prinsip-prinsip amanah itu, karena eee kita sudah berikrar juga waktu menandatangani kontrak kinerja diawal-awalpun kita sudah menandatangani akta integritas. Disitu kita harus bekerja amanah tidak boleh menciderai apa yang kita janjikan diakta integritas itu,

janjinya sudah dituangkan dalam akta integritas. Setiap pegawai pasti menandatangani itu.

12. Apa yang anda ketahui tentang kinerja dalam perspektif Islam?

**Jawaban :** Nah, kinerja dalam perspektif Islam itu menurut saya gini ya sepengetahuan saya dan setau saya ini kita jangan pernah memikirkan yang namanya hasil, tapi kita harus selalu melakukan proses yang terus-menerus dan tidak boleh berputus asa. Menurut agama yang saya yakini selama ini kalau kita melakukan sesuatu itu kita jangan memikirkan hasil tapi ya harus kita yakini kita terus melakukan proses yang terbaik apa yang bisa kita lakukan, secara terus menerus tidak boleh berputus asa, kalau sudah namanya hasil itu sudah ada yang mengatur sendirilah, tapi kita yang tidak boleh melupakan itu adalah kita harus melakukan proses apa ya untuk menuju hasil itu kita tidak boleh berputus asa, harus dengan sebaik-baiknya, semaksimal mungkin nggih, apa yang kita mampu.

13. Apa kaitannya prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara?

**Jawaban :** Kalau menurut saya itu sangat berkaitan, antara prinsip amanah dengan kinerja ya. Kalau orang dikasih amanah itu harus bekerja dengan baik ya, kalau bekerja dengan baik itu ya *insyaallah* hasil yang dicapai itu akan baik, karena hasil tidak akan mengkhianati proses. Ya itu tadi kalau orang bekerja dengan keras ya *insyaallah* hasilnya akan baiklah. Beda dengan orang yang misalnya biasa-biasa saja. Itu sudah *sunah* *tullah* ya, nah kalau kita kembali keamanah dan kinerja itu ya pastilah korelasinya sangat eee erat karena orang yang amanah itu dari dalam dirinya itu pasti akan muncul

kesadaran untuk bekerja dengan lebih baik. Jadi etos kerjanya akan sangat tinggi eee sehingga dia pasti tidak akan menyia-nyiakan amanah yang telah diberi.

14. Langkah seperti apa yang hendak dicapai untuk meningkatkan kinerja yang efektif tetapi tetap berdasarkan pada prinsip amanah pada kinerjanya?

**Jawaban :** Kalau setau saya nggih ketika suatu pekerjaan agar nanti hasilnya itu berbanding lurus dengan kinerja yang dihasilkan eee kita adalah membangun manusianya atau SDMnya, SDMnya kita perbaiki. Terutama adalah kita menimbulkan kesadaran dalam diri pribadi setiap pegawai itu tadi tentang prinsip amanah itu tadi, bahwasannya kita itu sudah diberi nikmat untuk bekerja di Kementerian Keuangan, kita sudah diberi hak istimewa dan sudah dipilih. Tidak setiap orang itu bisa bekerja di Kementerian Keuangan, jadi kita sudah bekerja di Kementerian Keuangan itu berarti kita sudah menjadi orang-orang yang terpilih, orang-orang yang diberi amanah untuk menjalankan amanah mengelola kekayaan negara. Dari situlah timbul kesadaran dalam diri orang itu untuk menjalankan amanah itu tadi, karena dalam bekerja sudah diberi amanah, sudah dipercaya untuk bekerja di Kementerian Keuangan ya harus dibuktikan, njenengan atau bapak ibu yang bekerja di Kementerian Keuangan itu monggo dibuktikan amanahnya seperti apa. Dan mungkin juga perlu kita eee tanamkan juga, kita juga harus pandai bersyukur. Kalau kita pandai bersyukur orang itu akan lebih eee menghargai pekerjaan dan kita akan lebih temen atau giat untuk bekerja. Kalau kita mungkin lihat di kampung-kampung itu nggih pekerjaannya sebagai pak tani



ya kita bukan memandang remeh tani tetapi dari giatnya dia bekerja itu ya walaupun setiap 3 bulan atau 4 bulan baru menikmati hasil tapi eee setau saya nggih mereka eee ya bisa hidup seperti orang-orang pada umumnya. Mereka mempunyai kendaraan motor, mobil, mereka juga punya. Orang umum pada punya rumah mereka juga punya. Mungkin dari situlah mbak, memang benar kita eee nilai-nilai seperti itu seperti amanah, syukur itu harus kita bangkitkan, harus kita timnulkan kesadaran jiwanya pegawai orang-orang Kementerian Keuangan. Agar mereka bisa menghargai dan mensyukuri, dari itu kita tingkatkan lagi jadi keikhlasan. Jadi orang kalau udah ikhlas itu udahlah tidak ada pamrih itu udah, nanti otomatis kinerja orang itu akan membaiklah dan bisa mencapai yang lebih tinggi pasti. Dan efeknya orang yang bekerja dengan baik dengan etos kerja yang ikhlas itu tadi akan tercapai namanya efisiensi itu tadi. Kita tidak harus istilahnya keluar biaya yang lebih untuk mencapai tujuan ke sana, karena kita nantinya akan jalan dengan sendiri kalau orang ikhlas itu. Kalau kita lihat seperti kalau jaman dulu pak guru dan ibu guru kalau jaman di desa atau di kampung itukan pagi-pagi sudah mengabdikan, jadi lebih banyak ikhlasnyalah, dan hasilnya anak didiknya jadi orang yang pintar-pinter.

15. Bagaimana cara meningkatkan dan mempertahankan tingkat keamanan menurut anda?

**Jawaban :** Yang pasti ini mbak, kalau kita ibarat tanaman itukan ya harus dipelihara, harus dipupuk, harus dihilangi rumput-rumputnya, harus dikasih air. Nah, memang kalau kita dari segi materi ya, cara menjaga amanah itulah

kita harus mencukup kebutuhan hidup, minimal kebutuhan dasar dari pegawai itu. Kalau di Kementerian Keuangan kita *alhamdulillah* untuk materi sudah tidak kurang, asal sesuai pesan Bu Menteri gini “penghasilan di Kemnterian Keuangan itu sudah mencukupi untuk kebutuhan hidup, tapi tidak untuk mencukupi gaya hidup”. Nah kalau kita kembali kekata syukur tadi kita sudah berlebih dan sudah cukup. Tapi kalau untuk gaya hidup kita tidak akan pernah terpenuhi karena gaya hidup itu relatif. Tapi kalau untuk kebutuhan hidup sudah cukup, bahkan lebih. Itu dari segi materi ya. Jadi materi harus dipenuhi dulu untuk menjaga amanah itu. Tapi kalau dari spiritualnya atau non materi atau sikisnya ya itu kita harus menguatkan SDM kita, ya bisa dengan pelatihan dan macam-macam lah caranya. Mungkin kita bisa lihat kebutuhan perindividunya ya, karena kebutuhan individuan berbeda-beda ya. Tapi yang pasti kita kebutuhan rohaninya itu juga yang harus kita penuhi, itu mungkin program yang lebih detail ya mbak ya yang lebih bukan hanya diangan-angan tapi bisa kita praktikkan. Mungkin yang lebih bagus adalah kita melalui pendekatan agama ya, apapun agama pastikan mengajarkan yang baik, cuma eee cara pendekatannyakan lain-lain. Sebenarnya di Kantor Pusat itu ada Bintan ya mbak atau pembinaan mental nggih, turun ke unit-unitnya itu yang belum. Itu biasanya seperti itu hanya diprarkasai orang-perorang di kantor itu, ada semacam kelompok pengajian atau apalah namanya yang untuk memenuhi sisi rohani itu ada, tapi itu belum terlembagakan. Dalam arti belum sampai ke bawah yang dalam hal agama lho ya. Tapi kalau rohani dalam bentuk yang lain, yang secara Islamnya bukan dalam hal agama yaitu dalam

bentuk pelatihan. Apa ya jadi kita tidak melulu *kehard kompetensi* tetapi kita juga ke *soft kompetensi* nya juga. Cuma bentuknya lain-lain, sesuai dengan kebutuhan individu masing-masing.

Nama narasumber : Anassohi

Jabatan : Pelaksana pada Sub Bagian Umum dibagian Kepegawaian

1. Bagaimana prinsip amanah anda terapkan dalam diri anda selama anda bekerja?

Jawaban : Kalau saya jujur, transparan, dan bertanggung jawab kepada Allah itu saja.

2. Apa yang anda ketahui tentang kinerja dalam perspektif Islam?

Jawaban : Adapun kinerja dalam perspetif Islam adalah tidak boleh korupsi, jujur dan sesuai dengan ajaran Islam.

Nama narasumber : Suci Wulandari, S.H.

Jabatan : Pelaksana pada Sub Bagian Umum sebagai Bendahara

1. Apa saja yang dapat anda jadikan sebagai indikator dalam mengukur tingkat keamanahan?

Jawaban : Untuk SOPku ya, yaa yang pertama tidak melampaui jangka waktu yang ditentukan terhadap suatu pekerjaan, yang kedua tidak eee merugikan pihak lain atau tidak mengurangi hak-hak yang harus diberikan kepada teman-teman atas layanan SOPku itu aja.

2. Apakah di KPKNL Yogyakarta menerapkan ukuran kinerja berdasarkan pada efektifitas, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan?

Jawaban : Oh iya... jelas jelas dikarenakan eee di dalam salah satu komponen perhitungan IKU itu ada batas waktu contohnya ee kayak saya pembuatan laporan itu hanya dikasih batas waktu 3 sampai 4 hari seperti itu, eee ketika melebihi batas waktu itu maka akan berakibat terhadap pencapaian kinerja kita di bawah ketentuan. Itu nanti akan berakibat dan terakumulasi seperti itu ke belakangnya sampai dengan perhitungan akhir tahun yang nanti akan mempengaruhi bobot prestasi pegawai tiap tahunnya seperti itu.

Nama narasumber : Arif Langgeng Wibisono, A.Md.

Jabatan : Pelaksana pada Sub Bagian Umum sebagai Pengelola Keuangan

1. SOPnya di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta dalam bentuk buku atau bagaimana?

Jawaban : Jadi masing-masing jabatan ada cara-cara gimana sih kamu kerja tu ada, tentang apa sih dulu aku lupa namanya. Tentang rincian jabatan Kementrian Keuangan peraturan No. berapa aku lupa dek, tapi ada jelas ada. Nanti dijelaskan spesifikasi kamu, misalnya kamu pengelola keuangan, berarti yo nanti kamu bikin daftar gaji, bikin daftar kinerja, bikin sampai lembur. Istilahnya kayak *jobdescnya*.

2. Apakah di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta menerapkan ukuran kinerja berdasarkan pada efektifitas, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktifitas dan keselamatan?

Jawaban : Emmm heem nooo ada nanti eeeee ketepatan waktu ini yaa kalau ketepatan waktu itu ada hubungannnya juga nantikan ada yang mengawasi atau monitor ya. Ya karena aku ngurusi bagian keuangan posisinya digaji dan tunjangan, pekerjaankupun juga disorot juga sama Kanwil atau Kantor Wilayah, misalnya tanggal sekian ini kok belum ngirim ya nah, kayak gitu yoo segera dikirim gitu dan konsekuensi dari keterlambatan itu sebenarnya gak ada juga sih, tapi teguran kayak gitu sih ho ooo jadi lebih bersifat kemoralnya atau pribadi saya sendiri.

Nama narasumber : Bahrul Amieq

Jabatan : Tenaga Honorer (Pengemudi)

1. Apa saja yang dapat anda jadikan sebagai indikator dalam mengukur tingkat keamanan?

Jawaban : Rasa tanggung jawab, rasa memiliki dan rasa saling menjaga.

2. Langkah seperti apa yang hendak dicapai untuk meningkatkan kinerja yang efektif tetapi tetap berdasarkan pada prinsip amanah pada kinerjanya? Baik untuk lembaga maupun untuk semua pihak.

Jawaban : Tetap terbuka pada masukan dan mengevaluasi kedepan sehingga meminimalisir terapan yang menyimpang.



Foto Wawancara dengan Bapak Agung Budi Setijadji selaku Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta.



Foto wawancara dengan Bapak Anassohi selaku Pelaksana pada Sub Bagian Umum bagian Kepegawaian di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta.





Foto wawancara dengan Bapak Bahrul Amieq selaku tenaga honorer bagian *driver* mobil di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta.



Foto wawancara dengan Bapak Usman Arif Murtopo selaku Kepala Seksi Kepatuhan Internal di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta.



Foto pelaksanaan acara *morning call* bertempat di Ruang Serba Guna KPKNL Yogyakarta pada Senin, 5 Februari 2018.



Pelaksanaan lelang penghapusan BMN atas permohonan dari Pangkalan TNI AU Adisutjipto Yogyakarta dilaksanakan pada Senin, 26 Maret 2018. BMN berupa Pesawat Terbang Latih jenis T-34C-1 Charlie buatan Amerika tahun 1978, pelaksanaan lelang di Ruang Serba Guna Kantor Dinas Logistik Pangkalan TNI AU Adisutjipto.



Foto objek lelang BMN di Lanud Adisutjipto berupa Pesawat Terbang Latih jenis T-34C-1 Charlie buatan Amerika tahun 1978.

**LAMPIRAN**





# SERTIFIKAT



Diberikan kepada

SENDY LISTYA WULANDARI


sebagai

**PESERTA**

Pada acara workshop seminar dengan tema :  
“Berwirausaha dalam Bingkai Dakwah sebagai Solusi  
Menghadapi MEA” pada tanggal 14 April 2016

Mengetahui :

Ketua HMPS  
Manajemen Dakwah

  
M. Fachri Abdillah W  
Nim: 13240020

Ketua Panitia  
Harlah SkCafe



  
Nabiul Ma'arif  
Nim: 15240029



# SERTIFIKAT

Diberikan Kepada:

SENDOY LISTYA WULANDARI

atas peran sertanya sebagai

**PESERTA**

Pada acara

**DIALOG KEBANGSAAN**

“Penguatan Identitas Bangsa  
di Tengah Hegomoni Budaya Asingdi Era Globalisasi  
Dalam Rangka Menjaga Ketahanan Nasional”

Dirjen Kesbangpol Kementerian dalam Negri RI Bekerja sama dengan InDeCS

Yogyakarta, 28 Agustus 2014

Ketua Panitia Pelaksana

Fariz Amrullah

Ketua BEM-F  
Fakultas dakwah dan Komunikasi

Fahmi Muhammad

Direktur InDeCS

Faisal Amd, S.IP







**HIMPUNAN MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



**SERTIFIKAT**

**DIBERIKAN KEPADA:**

SENDY LISTYA W

**ATAS PARTISIPASINYA SEBAGAI**

**PESERTA**

**STUDY COMPARATIVE**

**“EDUCATION AND ENTREPRENEURSHIP VISIT”**

**MANAGEMENT OF DAKWAH**

**di KEMENAKERTRANS DAN BEI**

**JAKARTA, 07 November 2014**

**Ketua Umum**

**HMJ MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

**Ketua Panitia  
Study Comparative**

**HMJ MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

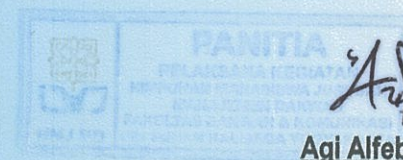


**Dekan  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

**Dr. H. Waryono, M.Ag  
NIP. 19701010 199903 1 002**



**Inan Nabawi  
NIM. 10240017**



**Agi Alfebri  
NIM. 12240022**



# Sertifikat

Diberikan kepada :

SENDY LISTYA WULANDARI

Sebagai

## PESERTA

pada Seminar dengan tema :

**“Manajemen Panti Asuhan Sebagai  
Langkah Dakwah Untuk Generasi Bangsa”.**

yang diselenggarakan oleh Himpunan Mahasiswa Program Studi  
Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Ketua Panitia

  
Ibnu Hajar

Yogyakarta, 12 April 2017

Ketua HMPS-MD



  
M. Fachri Abdillah

Sekretaris



  
Yulia Khoerunnisa





26

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
LEMBAGA PENELITIAN DAN  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)



# SERTIFIKAT

Nomor: B-432.2/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.911/10/2017

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama : Sendy Listya W  
Tempat, dan Tanggal Lahir : Bantul, 26 Juli 1995  
Nomor Induk Mahasiswa : 14240028  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2016/2017 (Angkatan ke-93), di:

Lokasi : Rambeanak II (A), Rambeanak  
Kecamatan : Mungkid  
Kabupaten/Kota :  
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 10 Juli s.d. 31 Agustus 2017 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 92,50 (A-). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 19 Oktober 2017

Ketua,

Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.

NIP. : 19720912 200112 1 002



## UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Sedy Listya W  
NIM : 14240028  
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah  
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	90	A
2.	Microsoft Excel	85	B
3.	Microsoft Power Point	100	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	93.75	A
Predikat Kelulusan		Sangat Memuaskan	

Yogyakarta, 22 Januari 2018



Shofwatul Uyun, S.T., M.Kom.  
PTIPD 19820511 200604 2 002

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang







## TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.12.80/2017

This is to certify that:

Name : **Sendy Listya W**  
Date of Birth : **July 26, 1995**  
Sex : **Female**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **September 20, 2017** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	39
Structure & Written Expression	31
Reading Comprehension	46
<b>Total Score</b>	<b>387</b>

*Validity: 2 years since the certificate's issued*



Yogyakarta, September 20, 2017

Director,



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19680915 199803 1 005



# شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.22.22/2017

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Sendy Listya W :

تاريخ الميلاد : ٢٦ يوليو ١٩٩٥

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٦ سبتمبر ٢٠١٧، وحصلت  
على درجة :

٥٤	فهم المسموع
٤٩	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٨	فهم المقروء
٤٣٧	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٢٦ سبتمبر ٢٠١٧



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





Nomor: UIN.02/R3/PP.00.9/3074/2014

**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA**

# *Sertifikat*

diberikan kepada:

Nama : SENDY LISTYA W  
NIM : 14240028  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

**Sebagai Peserta**

atas keberhasilannya mengikuti seluruh kegiatan

## **SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI**

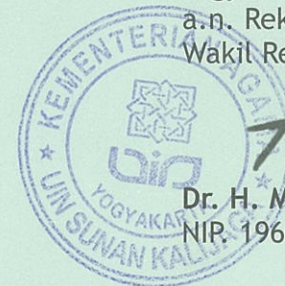
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2014/2015

Tanggal 25 s.d. 27 Agustus 2014 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 2 September 2014

a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Kelembagaan dan Kerjasama



*[Signature]*  
Dr. H. Maksudin, M.Ag.

NIP. 19600716 1991031.001





**KEMENTERIAN AGAMA**

**UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

**Fakultas Dakwah dan Komunikasi**

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

# **SERTIFIKAT**

**NO : UIN.02/DD/PP.00.9/1829.a/2015**

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

**SENDY LISTYA W**

**14240028**

**LULUS dengan Nilai 65 ( B)**

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 05 Oktober 2015

Ketua

Alimatul Qibtiyah, S.Ag. M.Si., MA., Ph.D

NIP. 19710919 199603 2 001



Dekan

Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP. 19600310 198703 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

## SERTIFIKAT

Nomor : B-036/Un.02/MD/TQ.00/01/2018

*Diberikan kepada:*

**SENDY LISTYA W**  
**NIM: 14240028**

*Dinyatakan **LULUS** dalam Tahfid Qur'an Juz 30 yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga dengan nilai: **B***  
*Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya*



Mengetahui  
Dekan

*Dr. Hj. Nurjannah, M.Si.*  
NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 5 Januari 2018  
Ketua Program Studi

*Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.*  
NIP. 19670104 199303 1 003





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

# SERTIFIKAT

No. OPAK.Dema-UINSuka.VIII.2014



DEWAN EKSEKUTIF MAHASISWA  
UIN SUNAN KALIJAGA



**OPAK2014**  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

diberikan kepada:

SENDY LISTYA WULANDARI

sebagai

## PESERTA

dalam kegiatan **Orientasi Pengenalan Akademik dan Kemahasiswaan**  
(OPAK) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Pada tanggal 21-23 Agustus 2014.

Yogyakarta, 23 Agustus 2014

Mengetahui,


Wakil Rektor III  
Bid. Kerjasama dan Kelembagaan  
UIN Sunan Kalijaga

  
**Dr. Maksudin, M.Ag**  
NIP. 19600716 199103 1 001

Presiden  
Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)  
UIN Sunan Kalijaga

  
**Syaifudin Ahrom A.**  
NIM 09250013

Ketua Panitia,

  
**Syauqi Biq**  
NIM.11520023

ORIENTASI PENGENALAN AKADEMIK DAN KEMAHASISWAAN  
**OPAK2014**  
UIN SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA





# PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta, Telp. (0274) 548635, Fax. (0274) 552231

Website: <http://www.lib.uin-suka.ac.id>, E-mail: [lib@uin-suka.ac.id](mailto:lib@uin-suka.ac.id)

## *Sertifikat*

**Nomor: UIN.2/L.4/PP.00.9/236/2014**

diberikan kepada

SENDY LISTYA WULANDARI

NIM. 14240028

sebagai

**PESERTA AKTIF**

dalam kegiatan Pendidikan Pemakai Perpustakaan (*User Education*) pada  
Tahun Akademik 2014/2015 yang diselenggarakan  
oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta, September 2014

Kepala Perpustakaan,



M. Solihin Arianto, S.Ag., SIP., M.LIS.

NIP. 19700906 199903 1 012





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

**SERTIFIKAT**

**Nomor : B-012/Un.02/MD/P.Pr.00/01/2018**

*Diberikan kepada:*

**SENDY LISTYA W**

**NIM: 14240028**

*Dinyatakan LULUS dalam Praktikum Profesi yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Yogyakarta dengan nilai: A. Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya*



Mengetahui  
Dekan

*Dr. Hj. Nurjannah, M.Si.*

NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 15 Januari 2018  
Ketua Program Studi

*Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.*

NIP. 19670104 199303 1 003





**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA**  
**DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA**  
**KANTOR WILAYAH DJKN JAWA TENGAH DAN D.I. YOGYAKARTA**  
**KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG YOGYAKARTA**

Gedung B, Gedung Keuangan Negara Jalan Kusumanegar no. 11 Yogyakarta  
Telpon (0274) 544091, 561909 Faksimile (0274) 523183

# SERTIFIKAT

Diberikan Kepada :

Nama	: Sendy Listya Wulandari
Tempat, Tanggal Lahir	: Bantul, 26 Juli 1995
Nomor Mahasiswa	: 14240028
Program Studi	: Manajemen Dakwah, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
Universitas	: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Alamat	: Mantup RT 14 Kel. Baturetno, Kec. Banguntapan, Kab. Bantul Yogyakarta 55197

Mahasiswa tersebut telah melaksanakan Magang pada instansi yang kami pimpin, terhitung mulai tanggal 02 Oktober 2017 sampai dengan 24 November 2017, sesuai dengan surat permohonan Magang dari Ketua Jurusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Nomor : B-653/Un.02/MD/PP.08.1/09/2017 tanggal 12 September 2017, dengan hasil : *Sangat Baik*



Yogyakarta, 27 November 2017

Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta



Rudi Setijadji  
NIP. 1996031001





# Sertifikat

No: B-1979/Un.02/DD/TU.00/10/2016

Diberikan Kepada :

SENDY LISTYA WULANDARI

Atas partisipasi aktif sebagai

**PESERTA**

SEMINAR NASIONAL MANAJEMEN KEUANGAN ISLAM

Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

*"Peningkatan Riset Kompetensi SDM pada Lembaga Keuangan Islam :  
Menjawab Tantangan serta Produk Lembaga Keuangan Islam di era Global"*

Narasumber

Masyhuri, Ph.D. (LIPI Jakarta)

Basuki Purwadi, SH., MH (Kepala PKSK Kementrian Keuangan RI)

Drs Cahya Widi, MM (Direktur Umum PT.Bank BPD DIY)

Drs.Achmad Tohirin, M.A., Ph.D. (Akademisi UII)

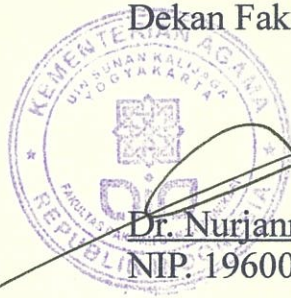
pada Hari Rabu-Kamis, 19-20 Oktober 2016 di Convention Hall UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 18 Oktober 2016

Mengetahui,

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Ketua Program Studi Manajemen Dakwah



Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP. 19600310 198703 2 001

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si

NIP. 19670101 199303 1 003

Supported by :

ASPRO MDI



Baitul Mal Wat Tamwil  
MANAJEMEN DAKWAH





# Sertifikat

Nomor: 27/PAN.Panel Akbar/V/2016

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
Yogyakarta



Diberikan Kepada


SENDY LISTYA WULANDARI

Atas Partisipasi sebagai PESERTA dalam acara  
**Panel Akbar Dakwah Multikultural**  
"Membangun Kultur Akademik & Meneguhkan Kebersamaan"  
Dalam Rangka Penutupan Kelas Dakwah Multikultural

Diselenggarakan Oleh  
Mahasiswa MD Angkatan 14'  
FT-IPMADA (Fourteen Initiators Pioneer Management of Dakwah)  
Pada tanggal, 20 Mei 2016 bertempat di Teatrikal Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga

Panitia

Ketua

  
Muhammad Rifa'i  
NIM 14240031

Mengetahui:  
Dosen Pengampu

  
H. Andy Dermawan, M.Ag  
NIP 19700908 2000 03 1 001







PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233

Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 28 Desember 2017

Kepada Yth. :

Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan  
Negara dan Lelang Yogyakarta  
Di

YOGYAKARTA

Nomor : 074/10510/Kesbangpol/2017  
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam  
Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Nomor : B-3789/Un.02/DD.1/PN.01.1/12/2017  
Tanggal : 22 Desember 2017  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal: **"IMPLEMENTASI PRINSIP AMANAH SEBAGAI LANDASAN MANAJEMEN KINERJA PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG YOGYAKARTA"** kepada :

Nama : SENDY LISTYA WULANDARI  
NIM : 14240028/MD  
No. HP/Identitas : 083869610338 / 3402126607950001  
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas/PT : Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan  
Kalijaga Yogyakarta  
Lokasi Penelitian : Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang  
Yogyakarta, DIY  
Waktu Penelitian : 2 Januari 2018 s.d. 28 Februari 2018

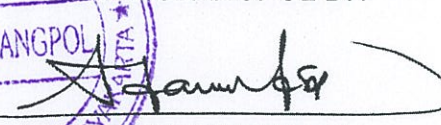
Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan;
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Izin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.

KEPALA  
BADAN KESBANGPOL DIY  
  
AGUNG SUPRIYONO, SH  
NIP. 19601026 199203 1 004

Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

Nomor : B-3 ~~709~~ Un.02/DD.I/PN.01.1/12/2017

Yogyakarta, 22 Desember 2017

Lamp. : 1 (satu) eks proposal penelitian

Hal : **PERMOHONAN IJIN PENELITIAN**

Kepada Yth.

Gubernur Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta

C.q. Kepala Badan KESBANGPOL

Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Jln, Jendral Sudirman No 5

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini kami mengajukan permohonan ijin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan data sebagai berikut:

Nama	: Sendy Listya Wulandari;
NIM/Jurusan	: 14240028/MD;
Alamat	: Mantup Rt 14 Kel Baturetno Kec. Banguntapan Kab. Bantul Yogyakarta;
Judul Skripsi	: IMPLEMENTASI PRINSIP AMANAH SEBAGAI LANDASAN MANAJEMEN KINERJA PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG YOGYAKARTA;
Pembimbing	: Dra. Siti Fatimah, M.Pd.;
Metode Penelitian	: Kuantitatif / Kualitatif *
Waktu	: 29 Desember 2017 - 29 Maret 2018;
Lokasi Penelitian	: Jln. Kusuma Negara No 11 Yogyakarta

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian surat kami, atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik,

H.M. Kholil

Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Pertinggal.





KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA  
KANTOR WILAYAH DJKN JAWA TENGAH DAN D.I. YOGYAKARTA  
KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG YOGYAKARTA

Gedung B, GKN Jalan Kusumanegara No. 11 Kode Pos 55166  
Telp (0274) 544091, 561909 Faksimili (0274) 523183

SURAT KETERANGAN  
Nomor : KET- 07 /WKN.09/KNL.06/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : Agung Budi Setijadji  
NIP : 197002241996031001  
Pangkat/Gol.Ruang : Pembina Tk. I (IV/b)  
Jabatan : Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

2. Nama : Sendy Listya Wulandari  
Nomor Induk Mahasiswa : 14240028  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sesuai dengan Surat Rekomendasi Penelitian dan Bimbingan untuk bahan Penulisan Tugas Akhir/Skripsi dari Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Nomor : 074/10510/Kesbangpol/2017 tanggal 28 Desember 2017, dengan ini disampaikan bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta untuk penulisan Tugas Akhir/Skripsi dengan judul "IMPLEMENTASI PRINSIP AMANAH PADA KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG YOGYAKARTA" sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen Dakwah di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tembusan :  
Kepala Subbagian Umum KPKNL Yogyakarta

12 MAR 2018  
Kepala Kantor  
Agung Budi Setijadji  
NIP 197002241996031001